Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

Piccola media industria dei settori chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori della piccola media industria dei

settori chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro

Inizio validità : 01/08/2025 - Scadenza economica: 30/06/2028 - Scadenza normativa: 30/06/2028

Costituzione delle parti

L'anno 2025, il giorno 01 del mese di Luglio in Roma, presso la sede Nazionale della Confael sita in Via Francesco Cangiullo, 24 – 00142 tra:

- CONFIMITALIA aderente a CIU, rappresentata dal Presidente Nazionale, dott.ssa Edlira Kraja coadiuvata dal Vice Presidente Nazionale, dott. Massimo Moncelli, dalla Tesorìera Nazionale, signora Ionela Narcisa Dita e dal Membro della Presidenza Nazionale, signora Valentina Giugliano;

- SNALP, aderente a CIU, rappresentata dal Vice Segretario Vicario Dott. Eugenio Danilo Fischetto coadiuvato dal Vice Segretario Nazionale Dott.Armando Marcianò, dal Segretario Nazionale Amministrativo Dott. Daniele Epifanio e dal Membro di Segreteria Nazionale Dott.ssa Francesca Gentilini;

- CONFAEL, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Domenico Marrella coadiuvato dal Vice Segretario Generale Vicario Dott. Italo Santarelli, dal membro di Segreteria Nazionale Dott. Pasquale Addisi e dal Segretario Nazionale Organizzativo Dott. Francesco Greco;

- CONFEPI rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Francesco Spena Barretta

si è sottoscritto il presente C.C.N.L. per i lavoratori della Piccola e Media industria dei settori Chimica, Concia e settori accorpati, Plastica e Gomma, Abrasivi, Ceramica e Vetro.

Il presente C.C.N.L. si applica ai lavoratori dipendenti delle aziende operanti nei sotto elencati settori:

- chimica, farmaceutica, articoli dattilografici, materiali elettrici ed isolanti, candele e lumini, oli e margarina, detergenza, coibenti, concia;

- materie plastiche, gomma, cavi elettrici ed affini, linoleum, materie plastiche rinforzate e/o vetroresina;

- abrasivi;

- ceramica sanitaria, porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, tubi in grès;

- vetro a macchina, a mano, a soffio; decorazione, lavorazione e posa in opera di vetri, cristalli e specchi; lavorazione di fiale, siringhe, termometri e densimetri; produzione di

apparecchi per uso scientifico e sanitario; produzione di articoli di vetro per addobbi in genere e simili; trasformazione di lastre di vetro e di cristallo in vetro e cristallo temperato, accoppiato, stratificato, unito al perimetro e di sicurezza in genere;

- lavorazioni conto terzi del conciario.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le norme riportate nel presente C.C.N.L. devono intendersi quale normativa comune per tutti i settori salvo che le norme stesse non riportino per i vari istituti contrattuali la specifica normativa di settore.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti:

CONFIMITALIA:

SNALP:

CONFAEL

CONFEPI

Parte Prima - Relazioni Industriali

Normativa comune a tutti i settori

Il comparto della piccola e media industria chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro in relazione alle sfide dettate dai cambiamenti in corso e all'esigenza di una crescente competitività, riveste un ruolo di primaria importanza per tutto il paese sia in termini occupazionali che in termini di capacità produttiva.

Le parti, attraverso mature e nuove relazioni industriali, intendono favorire lo sviluppo e la crescita di tutto il sistema delle P.M.I. dei settori rappresentati. Per questa ragione si ritiene utile adottare azioni per migliorare il contesto amministrativo e burocratico in cui le imprese del settore operano eliminando i vincoli ingiustificati e riducendo i costi amministrativi che frenano la loro capacità di sviluppo.

Le Parti ritengono sia fondamentale per le P.M.I. sostenere la loro aggregazione attraverso l'introduzione nella contrattazione di II livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

Le Parti inoltre intendono sostenere, in linea con gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea e di concerto con gli Organi governativi, interventi tesi a migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati, garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli del Mezzogiorno, sviluppare le aree a forte vocazione industriale, sperimentare nuovi modelli condivisi di politiche attive nel mercato del lavoro e potenziare la cultura d'impresa unitamente alla diffusione della cultura della responsabilità sociale dell'impresa.

Le Parti, per meglio rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese, ritengono la contrattazione collettiva lo strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e l'elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

Le Parti, nell'ambito delle politiche tese alla semplificazione contrattuale, intendono promuovere l'armonizzazione sia della parte economica che della parte relativa al sistema di inquadramento per tutti i settori all'interno del C.C.N.L. attraverso lo studio di una apposita commissione paritetica da costituirsi.

Le Parti condividendo la preoccupazione sulla grave crisi finanziaria economica e sociale che ha investito e sta investendo il nostro Paese, anche e soprattutto in conseguenza della nota emergenza epidemiologica, intendono promuovere ogni utile iniziativa finalizzata a:

- ridurre il cuneo fiscale che grava sul costo del lavoro;

- migliorare le condizioni infrastrutturali per favorire la competitività delle imprese del settore;

- sostenere politiche di sviluppo dell'occupazione con particolare riferimento all'occupazione giovanile;

- incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione tasse e contributi, la contrattazione di II livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienze, efficacia, ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti nelle sedi previste dal II livello di contrattazione.

1. Livello nazionale

In relazione alle sfide dei cambiamenti in corso, all'esigenza di una crescente competitività e consapevoli del ruolo fondamentale che il comparto della PMI gioca per la salvaguardia dei settori rappresentati, fondamentali per tutta l'industria italiana e di rilevanza in termini occupazionali, le parti convengono di consolidare un modello di relazioni industriali partecipativo che rafforzi consapevolezza, competenze e responsabilità reciproche attraverso un flusso continuo di informazioni, un programma di consultazioni e una sede di valutazione e di analisi congiunta delle tematiche più rilevanti per le imprese e per i lavoratori.

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. convengono di sviluppare l'attività dell'Osservatorio nazionale che si qualifica come momento di incontro permanente tra le Parti.

1.1. Osservatorio nazionale plurisettoriale

L'Osservatorio nazionale e paritetico analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, e comunque almeno una volta all'anno, le materie suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva dei settori rappresentati delle PMI, al fine di individuare le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne la possibilità di superamento.

Gli studi e le analisi svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno

essere di orientamento per l'attività di competenza delle parti stesse.

A tale scopo le Parti si incontreranno entro il primo semestre di ogni anno per:

- costruire l'agenda degli incontri ed i relativi argomenti di discussione;

- insediare eventuali Comitati Paritetici Nazionali.

Quanto sopra al fine di rendere sistematico, efficiente ed efficace il funzionamento dell'Osservatorio nazionale di settore.

Al fine quindi di rendere omogeneo ed univoco il linguaggio nonché uniforme il dato raccolto, le parti si incontreranno entro sei mesi dalla firma per concordare il sistema di raccolta, valido per tutto il territorio nazionale e per i vari livelli per i quali è articolata l'informativa.

Le Parti si danno atto che quanto nella presente Parte prima concordato costituisce uno strumento di concreta gestione delle relazioni industriali.

Le Parti auspicano che i dati raccolti, necessariamente integrati da quelli forniti da altre componenti sociali e istituzionali, possano divenire la base per la elaborazione da parte degli organi competenti e con la partecipazione di tutte le parti interessate di una reale programmazione economica della struttura produttiva italiana nelle sue articolazioni preminenti e che in quanto tali garantiscono le possibilità di sviluppo dei settori rappresentati.

L'apporto così fornito a tale programmazione, basata su criteri di partecipazione responsabile di tutte le parti sociali, avrà la sua realizzazione al livello nazionale in cui necessariamente sono da operare le grandi scelte economiche.

L'Osservatorio nazionale plurisettoriale è suddiviso nelle seguenti macroaree:

- Chimico - Farmaceutico;

- Plastica - Gomma;

- Concia;

- Ceramica - Abrasivi;

- Vetro.

L'Osservatorio Nazionale sarà altresì articolato in Comitati Paritetici Nazionali per:

- la verifica della consistenza dei settori rappresentati nelle aree di crisi e dismesse. Tale verifica sarà finalizzata allo studio di fattibilità di eventuali intese da sottoporre alle parti stipulanti;

- l'analisi della struttura del salario, degli oneri diretti, indiretti e differiti;

- l'analisi del tipo e del grado di utilizzo delle forme di rapporto di lavoro, che rendono flessibile la prestazione di lavoro, quali ad es. apprendistato, contratti di inserimento, rapporti a tempo determinato e a tempo parziale, telelavoro, somministrazione e altre forme di lavoro anche non subordinato;

- verificare l'opportunità di modificare l'attuale struttura classificatoria, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute ed alle problematiche della interconnessione tra aree professionali e livelli di inquadramento;

- monitorare la contrattazione decentrata, l'utilizzo delle forme contrattuali di flessibilizzazione della prestazione lavorativa, le gestioni dell'orario di lavoro contrattuale, le intese raggiunte per la definizione dei premi per obiettivi;

- l'esame delle problematiche inerenti la sicurezza e l'igiene ambientale, il riciclaggio delle materie plastiche nonché i riflessi ecologici degli insediamenti industriali;

- le azioni positive:

- realizzando le disposizioni legislative;

- promuovendo azioni positive a favore del personale femminile, predisponendo schemi di progetti, con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, verificando l'efficacia dei programmi applicati;

- promuovendo la conoscenza dei progetti concordati verso le proprie strutture associative.

Nell'Osservatorio confluiscono i dati reciprocamente in possesso che consentiranno di procedere a verifiche relativamente a:

- prospettive produttive e di mercato nazionale ed internazionale nonché di linee di sviluppo del settore;

- fenomeni di aggregazione e di riaggregazione tra realtà nazionali e/o internazionali;

- andamento dei prezzi delle materie prime;

- previsioni degli investimenti, anche in relazione agli indirizzi di sviluppo tecnologico del settore e relativi effetti occupazionali (Mezzogiorno);

- l'andamento dell'occupazione nel settore in generale e nei riguardi dei vari segmenti del mercato del lavoro ed in particolare di quella giovanile;

- sviluppo di professionalità (anche legate all'O.d.L.) emergenti nel settore al fine di verificare la necessità e i contenuti di programmi di formazione professionale o di eventuale riqualificazione;

- previsioni di utilizzo dei finanziamenti a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato, dalle regioni e dalla Unione europea nel quadro di apposite leggi con particolare riferimento alla quota degli stessi destinati alla ricerca scientifica;

- nell'eventualità di finanziamenti pubblici a fondo perduto, riconosciuti ad aziende o consorzi di aziende associate, finalizzati alla ricerca scientifica, relative all'utilizzo di tali investimenti per: sintesi ed andamento dei programmi di ricerca; tematiche di individuazione di nuovi prodotti o processi di miglioramento per quelli esistenti; collaborazione con enti di ricerca pubblica; nel quale caso se ne indicheranno i tempi prevedibili di attuazione;

- elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse con inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili;

- l'elaborazione di linee-guida relative ai provvedimenti da assumere contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;

- monitoraggio del fenomeno dell'immigrazione e delle relative problematiche conseguenti;

- l'elaborazione di linee-guida di comportamento per prevenire azioni di "mobbing" nei luoghi di lavoro e "stalking";

- monitoraggio sullo stato di attuazione della legge n. 68 del 12 marzo 1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) e successive modifiche ed integrazioni;

- monitoraggio sul numero e sulle tipologie degli infortuni sul lavoro.

Inoltre al fine di una comune conoscenza sulla disponibilità ad attuare ricerca scientifica con finanziamenti a fondo perduto previsti dalla normativa vigente, nei dati informativi si darà luogo ad una precisa identificazione di titoli di ricerca scientifica che sia specifica a ciascun singolo settore rappresentato.

Le parti, nel riconfermare il reciproco interesse ad una piena funzionalità dell'Osservatorio nazionale e territoriale plurisettoriale quale punto centrale del loro sistema di confronto, unitamente alla Commissione paritetica di cui al successivo punto 1.2, convengono di procedere ad una cadenza programmata di incontri, da tenersi di norma semestralmente.

Le Parti possono convenire, in presenza di particolari situazioni, di demandare a livello regionale compiti e funzioni previsti per l'Osservatorio nazionale e per i Comitati nazionali, fornendo alle rispettive strutture regionali i dati informativi raccolti sui quali sarà possibile effettuare confronti tra le parti allo stesso livello.

1.2. Commissione paritetica

Le Parti, valutato il comune interesse e la reciproca volontà di attribuire al C.C.N.L. una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro nell'ambito del territorio nazionale, nella consapevolezza che relazioni industriali più adeguate devono basarsi anche sull'uniforme lettura e gestione delle intese contrattuali e di corrispondenza dei comportamenti reali con gli intendimenti e le volontà contrattuali, convengono di dotarsi, anche utilizzando i dati provenienti dall'Osservatorio, di uno strumento di concreta gestione del C.C.N.L. nel corso della sua vigenza.

A - Compiti, funzioni e composizione

A tale fine viene confermata la Commissione paritetica avente i seguenti obiettivi e funzioni:

a) elaborare un commento del C.C.N.L. anche sulla base delle risultanze di una ricognizione della produzione giurisprudenziale sui contenuti del C.C.N.L. di categoria, eventualmente proponendo integrazioni o modifiche al testo contrattuale;

b) emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali definendo in tale caso le modalità di sostituzione e di integrazione dei testi precedenti, anche in base ai ricorsi e con le modalità di cui alla successiva lett. B).

La Commissione paritetica nazionale è composta da sei membri di cui tre di parte imprenditoriale e tre di parte sindacale, che potranno richiedere l'assistenza di esperti di propria fiducia.

B - Controversie

È impegno delle parti, al fine di migliorare sempre più le relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualità, nonchè di esperire, in caso di controversie su interpretazioni contrattuali, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso verifiche tra Direzione aziendale e R.S.U., assistiti dalle rispettive Organizzazioni territoriali, qualora richiesto da una delle due parti.

Le Parti convengono inoltre che, qualora sorgessero controversie aventi ad oggetto l'interpretazione di una delle norme di cui al presente C.C.N.L., le stesse dovranno essere obbligatoriamente sottoposte alla Commissione paritetica di cui al presente punto.

La Commissione paritetica dovrà essere attivata con dettagliato ricorso scritto inviato con raccomandata A.R. Tale ricorso, con le stesse forme, dovrà essere contestualmente inviato

alla controparte, che potrà far pervenire alla Commissione una propria contromemoria entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso della controparte.

La Commissione dovrà esaurire l'esame del ricorso entro 60 giorni decorrenti da tale ultimo termine, salvo eventuale proroga consensualmente definita.

Tali termini rimangono sospesi dal primo al 31 agosto nonché dal 25 dicembre al 6 gennaio.

Dell'esame e delle decisioni prese, sarà redatto motivato verbale.

La decisione della Commissione paritetica costituirà interpretazione congiunta delle parti.

Nessuna delle due parti potrà dar corso alle procedure di legge o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra; l'espletamento della procedura costituisce condizione di procedibilità per l'eventuale ricorso delle parti alle procedure di legge.

Dal campo di applicazione del presente punto sono escluse, purché non relative a interpretazioni normative, le controversie relative a:

a) i licenziamenti individuali e collettivi per i quali si applicano le procedure previste dalle leggi vigenti in materia;

b) l'adozione o l'applicazione di provvedimenti disciplinari.

2. Livello regionale/territoriale

A livello regionale una volta l'anno, di norma entro il primo quadrimestre, in apposito incontro, le parti riceveranno informazioni globali complessive e relative alle attività rappresentate nel contesto territoriale su:

- previsioni sugli investimenti;

- utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato, dalle regioni e dalla CE nel quadro di apposite leggi;

- nella eventualità di finanziamenti pubblici a fondo perduto, riconosciuti ad aziende associate, finalizzati alla ricerca, informazioni relative all'utilizzo di tali investimenti per sintesi ed andamento dei programmi di ricerca, collaborazione con Enti di ricerca pubblica anche in riferimento al risparmio energetico;

- natura delle attività conferite a terzi e, in tale ambito, dati quantitativi complessivi in merito ai lavoratori interessati al lavoro a domicilio;

- natura delle attività conferite in appalto e, in tale ambito, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività nell'insieme delle aziende associate;

- dati in percentuale degli addetti suddivisi per sesso e per classi di età;

- dati acquisiti sull'andamento occupazionale nel settore e dati sull'andamento occupazionale relativo alle categorie protette;

- elementi conoscitivi relativi al grado di utilizzazione delle varie tipologie contrattuali;

- elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili;

- acquisizione di conoscenza del fenomeno, contenuti e necessità di programmi di formazione professionale ed eventuale riqualificazione.

Le predette informazioni saranno suddivise nei settori rappresentati.

L'incontro di cui al presente punto potrà effettuarsi anche con la partecipazione delle rispettive Organizzazioni orizzontali territoriali.

Nell'ambito regionale le parti potranno individuare aree geografiche più limitate, cioè province e/o comprensori, che presentino concentrazioni significative di aziende rappresentate; in tal caso, le parti riceveranno le informazioni previste per il livello regionale relative a tali aree.

Inoltre, a fronte della identificazione di nuove professionalità emergenti o mutamenti di professionalità già esistenti o arricchimenti di profili professionali già esistenti derivanti da modifiche alla organizzazione del lavoro, le parti procederanno all'inserimento dei nuovi profili concordati nell'ambito del sistema di inquadramento.

A tal fine Unionchimica e Filctem-Femca-Uiltec nazionali, in occasione del successivo rinnovo contrattuale, provvederanno ad inserire tali nuovi profili, se ritenuti generalizzabili, negli elenchi della classificazione contrattuale, operando le relative correlazioni.

Le Parti procederanno ad incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni negli ambiti territoriali come sopra definiti.

Le Parti attiveranno studi di fattibilità per l'individuazione di distretti industriali per comparti omogenei, in linea ed in coerenza con la legislazione in vigore. In caso di individuazione, le parti attiveranno iniziative comuni per il riconoscimento da parte degli enti competenti.

3. Livello aziendale

In attuazione del D.Lgs. n. 25/2007 e successive modifiche ed integrazioni, le imprese con almeno 35 dipendenti nel territorio italiano, anche se distribuite su più unità produttive, annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, in apposito incontro, porteranno a conoscenza delle organizzazioni sindacali e della R.S.U.:

- prospettive produttive;

- previsioni sugli investimenti per nuovi insediamenti, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche e cambiamenti organizzativi/strutturali e prevedibili implicazioni occupazionali;

- dati in percentuale degli addetti suddivisi per sesso e per classi di età;

- a consuntivo il dato medio dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno dell'unità produttiva;

- andamento dell'occupazione femminile anche al fine di favorire possibili azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità con particolare riferimento all'applicazione della vigente legislazione sul lavoro femminile;

- il numero delle varie tipologie contrattuali quali ad es.: part-time, di somministrazione, a termine, apprendistato, inserimento, ecc.;

- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;

- previsione sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della legge n. 223/1991 e successive modifiche ed integrazioni;

- gli interventi formativi inerenti l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione, nonché l'ambiente e la sicurezza, anche con riferimento ai progetti di formazione continua;

- informazioni e iniziative ai fini della corretta applicazione e gestione della legge n. 53/2000 e del D.Lgs. n. 151/2001 e le relative successive modifiche ed integrazioni, in merito ai congedi parentali.

Per le imprese articolate su più unità produttive, che non consentano, per il loro limite dimensionale di dar luogo all'informativa prevista, tale procedura sarà esperita nell'unità con il maggior numero di dipendenti.

Su richiesta della R.S.U. le parti effettueranno un esame congiunto per l'analisi delle informazione fornite attivando le consultazioni previste dal D.Lgs. n. 25/2007 e successive

modifiche ed integrazioni. La consultazione si intende in ogni caso esaurita ed esperita decorsi giorni cinque dal primo incontro.

4. Appalti, terziarizzazione, decentramento produttivo e lavoro a domicilio

Le parti, considerate le evoluzioni di prodotto e di mercato che possono portare alla ricerca di organizzazioni di maggiore efficienza e competitività, alte specializzazioni ed economicità, convengono di dotarsi di un valido strumento informativo che consente, nell'autonomia reciproca, alle parti aziendali di avere maggiore conoscenza del fenomeno, al fine di valutare gli effetti occupazionali.

4.1. Appalti/terziarizzazioni e decentramento produttivo

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa riferita all'attività di produzione, ad eccezione di quelle che siano svolte fuori dai normali turni di lavoro, o che richiedano l'utilizzo di particolari professionalità non presenti nell'organico aziendale, o che debbano essere affidate alle case fornitrici delle macchine e/o degli impianti.

Per quanto concerne i lavori conseguenti a programmi di risanamento e bonifica degli impianti, ove essi presentino continuità, costanza nel tempo e orario pieno, le aziende concorderanno con la R.S.U. le possibili soluzioni sostitutive. Ai fini della ricerca di tali soluzioni sostitutive, si dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmabilità dei lavori stessi, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi.

Le norme di cui ai precedenti commi non si applicano nei confronti delle aziende che occupano fino a 50 dipendenti.

Le aziende informeranno annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la R.S.U. sulla natura delle attività da conferire in appalto e la data di scadenza dei relativi contratti.

Tutte le aziende:

- inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge (assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro) nonché dai contratti di loro pertinenza;

- garantiranno ai lavoratori delle imprese appaltatrici l'uso dei servizi aziendali (spogliatoi, servizi igienici e, ove esistenti, servizi di mensa) alle stesse condizioni dei dipendenti delle

imprese appaltanti, fornendo a tali lavoratori le adeguate informazioni ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Le aziende informeranno preventivamente la R.S.U. su casi di terziarizzazione che abbiano riflessi sull'occupazione complessiva, per consentire alle O.S.L. la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali.

Qualora la terziarizzazione configuri uno scorporo o cessione di ramo di azienda si applicheranno le procedure previste dalle disposizioni di legge in materia.

4.2. Personale inviato a prestare lavoro all'estero

Nel caso dell'invio all'estero di dipendenti, gli stessi potranno farsi assistere dalla R.S.U. circa le circostanze in cui si svolgerà il lavoro.

Stessa assistenza potrà essere richiesta nel caso di rientro degli stessi dall'estero, circa il loro reinserimento nell'azienda con riferimento al livello professionale acquisito nell'attività svolta all'estero e nello spirito dell'articolo 12 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni.

L'invio del lavoratore all'estero non comporta, di per se stesso, la sospensione dei contributi sindacali.

5. Organizzazione del lavoro

Premesso che i modelli organizzativi del lavoro discendono e sono strettamente condizionati dalle tipologie dei prodotti e delle tecnologie utilizzate nelle singole aziende, nonché dalle caratteristiche degli specifici mercati in cui esse operano, le parti si danno atto che possano realizzarsi nuovi modelli organizzativi del lavoro anche in presenza di mutamenti tecnologici, finalizzati al conseguimento:

a) di miglioramento dell'efficienza degli impianti e della produttività;

b) di sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Nelle aziende in cui si concordi tra le parti la possibilità di introduzione di tali nuovi modelli di organizzazione del lavoro, si opererà tramite specifiche iniziative formative e qualitative (quali il Fondo sociale europeo) al fine di realizzare arricchimenti professionali con caratteristiche di polivalenza funzionale che possano comprendere mansioni anche non esclusivamente produttive; tali interventi dovranno tener conto delle necessarie gradualità che consentono il normale svolgimento dell'attività produttiva e della disponibilità dei

mezzi produttivi esistenti in azienda.

I criteri e le modalità di attuazione della nuova organizzazione del lavoro dovranno partire da un esame tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. in merito a:

- aree di sperimentazione, durata e verifiche;
- distribuzione degli orari;
- organici;
- riflessi sull'ambiente di lavoro;
- riflessi sulla globalità delle attività produttive dell'azienda;

ferma restando la continuità di tutto il ciclo di produzione e delle attività accessorie.

La Direzione Aziendale e la R.S.U., a conferma avvenuta della nuova organizzazione, potranno provvedere alla definizione delle eventuali nuove figure professionali risultanti dalla polivalenza funzionale, anche con l'applicazione di parametri retributivi intermedi rispetto a quelli contrattualmente previsti.

6. Innovazione tecnologica

In caso di introduzione in azienda di impianti con caratteristiche tecnologiche particolarmente avanzate e tali da comportare nell'inserimento rilevanti riflessi di carattere organizzativo, occupazionale e ambientale, la Direzione aziendale fornirà alla R.S.U., preventivamente rispetto all'installazione degli impianti in azienda, sommarie informazioni, nella doverosa tutela del segreto aziendale, sulle principali caratteristiche innovative contenute negli impianti in oggetto.

L'Unionchimica negli incontri previsti per l'informazione a livello nazionale, provvederà a dare informazioni in presenza di determinate innovazioni tecnologiche intervenute nei settori rappresentati, che comportino sostanziali mutamenti nel modo di produrre nei singoli comparti tecnici, tali da giustificare diverse qualificazioni professionali del personale addetto.

7. Azioni positive per le pari opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative attualmente in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti dal Comitato paritetico nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le Parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture.

8. Formazione continua

Le parti congiuntamente ritengono che la ricerca di un alto livello di qualità richiesto dal settore sia elemento basilare per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie.

Le Parti esprimono la comune opinione che per il raggiungimento di tale obiettivo sia indispensabile il pieno supporto di una professionalità dei lavoratori dipendenti sempre adeguata alle esigenze delle imprese così come costantemente modificate dall'evoluzione della tecnologia, dei prodotti e dei cicli produttivi.

Da ciò l'indispensabilità di un sistema di formazione continua, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dall'esperienza lavorativa, che abbiano l'obiettivo prioritario di perseguire la valorizzazione delle risorse umane del settore orientandosi non solo al consolidamento e all'adeguamento delle conoscenze di base, ma anche alla riqualificazione e alla crescita professionale del lavoratore all'interno dell'azienda.

Le Parti convengono che, qualora processi di innovazione tecnologica e di processo provochino obsolescenza professionale dei lavoratori, le aziende e le R.S.U. potranno definire programmi specifici di formazione anche utilizzando quanto disposto dall'articolo 51 (Diritto allo studio e facilitazioni particolari per i lavoratori studenti) del presente C.C.N.L. Analoghe iniziative potranno essere definite a supporto del reinserimento delle lavoratrici madri al termine dei periodi di aspettativa previsti dalla legge.

In tale senso le parti, in stretta collaborazione con le rispettive Confederazioni, opereranno affinché nell'Ente generale bilaterale nazionale, in sigla Engeb possano essere valutate tutte le opportunità offerte dal panorama legislativo comunitario, nazionale, regionale al fine di indirizzare risorse pubbliche al sistema delle PMI dei settori rappresentati, sensibilizzando

nel contempo tutti gli enti locali competenti in ordine alla materia in oggetto.

Ai fini dell'operatività di cui sopra, a livello aziendale, previa verifica tra le parti dei fabbisogni formativi, saranno predisposti piani formativi concordati con le R.S.U./OO.SS., finanziati attraverso le risorse del Fondo formazione PMI.

Analoghi piani formativi potranno essere concordati anche in funzione dell'utilizzo dei congedi parentali previsti dalla vigente legislazione in materia, nonché della diffusione della conoscenza delle normative inerenti la sicurezza sul lavoro, i rischi ambientali e la relativa prevenzione, le tematiche economiche relative alle caratteristiche dei mercati in cui opera l'azienda, le conoscenze linguistiche necessarie all'integrazione nel contesto europeo ed internazionale.

9. Lavoratori disabili

Le aziende considereranno con attenzione, nell'ambito delle possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento dei lavoratori disabili, ai sensi della legge n. 68/1999 e successive modificazioni e integrazioni, in funzione delle capacità lavorative degli stessi, anche utilizzando percorsi di inserimento mirato attraverso l'ausilio delle competenti strutture pubbliche e con il coinvolgimento delle R.S.U..

10. Volontariato

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze organizzative, ai lavoratori che facciano parte di Organizzazioni iscritte ai registri di cui all'articolo 6 della L. 11.8.1991, n. 266, e successive modifiche ed integrazioni di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro e delle turnazioni previste dal presente contratto.

11. Diritto alle prestazioni della bilateralità

La bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza Confael è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1) Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

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

3) A far data dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità.

Tale importo non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il T.F.R. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal C.C.N.L. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

4) per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e pertanto non va versato.

5) A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei CC.CC.NN.L. rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza P.M.I."

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

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il R.L.S.;

b) "Fondo Sviluppo Bilateralità P.M.I. Confael "

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

c) 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 o"Fondo Sostegno al Reddito"

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

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

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

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

6) A partire dalla data di sottoscrizione della presente intesa le aziende che applicano i C.C.N.L. verseranno i contributi rispettivamente all'OPNC e all'Engeb tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

12. Sostegno al reddito/welfare integrativo

Le parti, in relazione all'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" si impegnano a individuare tutti i possibili interventi condivisi in materia per garantire la piena operatività del Fondo sostegno al reddito, quale strumento di welfare integrativo degli strumenti previsti per legge, gestito all'interno di Engeb attraverso l'apposita gestione separata.

A tal fine, l’assistenza sanitaria integrativa verrà erogata dalla società di mutuo soccorso MUTUA MIA, con sede legale in Roma, via Calvi dell’Umbria, n.9, partita iva 13809251005. Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori/trici maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

A decorrere dalla data di stipula del presente C.C.N.L., tutti i lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori, sono coperti dal’assistenza sanitaria integrativa erogata per il tramite della MUTUA MIA s.m.s.

Per il finanziamento della indicata assistenza sanitaria integrativa, è dovuto un contributo

mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 14,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità.

All'atto dell'iscrizione, è dovuta alla società MUTUA MIA una quota una tantum a carico del datore di lavoro, come prevista dai rispettivi piani.

I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo.

Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 del datore di lavoro e comma 5 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal C.C.N.L., fermo ed impregiudicato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

13. Sostegno alla contrattazione di secondo livello

Per sostenere e valorizzare la contrattazione di secondo livello le parti convengono sull'opportunità di programmare adeguati livelli di formazione degli operatori di sistema attingendo alle apposite risorse stanziate nell'ambito del Fondo Bilateralità alla voce Osservatorio contrattuale e sostegno alla contrattazione di secondo livello.

A tal proposito, le parti costituiranno presso l'Osservatorio medesimo un apposito comitato paritetico con compiti di analisi delle problematiche del settore, monitoraggio della contrattazione di settore, promozione della formazione degli operatori di sistema, affiancamento alle strutture territoriali di settore per la definizione di accordi e intese di secondo livello.

Le parti convengono infine di adottare linee guida per agevolare la sottoscrizione di accordi di secondo livello.

Parte Seconda

Capitolo I – Mercato del Lavoro

Articolo 1

Disciplina dell'apprendistato

Norme generali

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore, agli accordi interconfederali in materia e alle disposizioni del presente C.C.N.L.

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato "Diritto alla prestazione della bilateralità", è gestito tramite l'Engeb che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani formativi individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal C.C.N.L. nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

Apprendistato professionalizzante

Le Parti con la seguente normativa, che ha validità a decorrere dal presente accordo, completano ed integrano la disciplina di legge dell'apprendistato professionalizzante per tutte le imprese che applicano il presente C.C.N.L. regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste una importanza significativa per i settori di riferimento.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato: con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 e successive modifiche ed integrazioni, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Per instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo

di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:

- risolti per recesso durante il periodo di prova;

- cessati per licenziamento per giusta causa;

- risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.

È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.

Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 non trovano applicazione i limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale. Per tali aziende è ammesso comunque il ricorso alle assunzioni in contratto di apprendistato purché in misura non superiore al 50% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato all'inizio del mese precedente l'assunzione dell'apprendista, con arrotondamento all'unità superiore. È comunque consentita l'assunzione di un numero minimo pari a tre apprendisti.

Periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova della durata effettiva pari a quella prevista per gli altri lavoratori del livello cui è destinato l'apprendista e comunque non superiore a 40 giorni di effettiva prestazione.

Il periodo di prova verrà computato agli effetti della durata dell'apprendistato. In caso di part-time il periodo di prova si intende proporzionalmente prolungato, fino alla durata massima di cui all'articolo 10 (Periodo di prova), del presente C.C.N.L..

Durata

La durata complessiva del contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere superiore a 36 mesi.

Ai fini della durata dell'apprendistato i periodi di servizio prestati presso altri datori di

lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso altra azienda industriale dello stesso settore, con mansioni analoghe e per i lavoratori direttamente collegati al ciclo produttivo, svolgente attività nello stesso genere di produzione e purché debitamente certificati prima dell'assunzione.

In caso di mancata effettiva prestazione per un periodo complessivamente superiore a 30 giorni di effettiva prestazione, anche non continuativi, il rapporto potrà essere prolungato dello stesso periodo.

Agli effetti di cui al comma precedente, non si considerano giorni di mancata effettiva prestazione quelli derivanti dall'utilizzo delle ferie, Rol ed ex festività.

Inquadramento

Per i lavoratori assunti con contratto formativo professionalizzante all'atto dell'assunzione l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore di più di due posizioni organizzative/livelli riferiti alla medesima qualifica professionale rispetto a quelle/i della professionalità da acquisire.

Decorsi i primi dieci mesi, sarà riconosciuto l'inquadramento alla posizione organizzativa/parametro/livello immediatamente superiore a quella/o di inquadramento iniziale.

Al termine del periodo, riferibile alla durata residua del contratto di apprendistato, sarà riconosciuto l'inquadramento finale previsto.

Retribuzione

Fino al compimento dei primi dieci mesi del periodo di apprendistato verrà riconosciuta al lavoratore la retribuzione pari al minimo tabellare del livello di inquadramento iniziale.

Decorsi i primi dieci mesi verrà riconosciuta al lavoratore la retribuzione pari al minimo tabellare del livello di inquadramento immediatamente successivo a quello iniziale.

Al termine del periodo di apprendistato verrà riconosciuta al lavoratore la retribuzione pari al minimo tabellare prevista per il livello di inquadramento finale.

Ferie

La durata delle ferie è di quattro settimane.

Premio per obiettivi

È demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi per obiettivi e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

Anzianità di servizio

Il periodo di apprendistato non è considerato utile per la maturazione degli istituti contrattuali che fanno riferimento all'anzianità di servizio.

Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro si intende applicabile per intero la normativa di cui al presente C.C.N.L., ivi compreso il preavviso, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro e per l'apprendista di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato senza obbligo di motivazione.

Malattia o infortunio non sul lavoro

Agli apprendisti assenti per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda riconoscerà, nei limiti della conservazione del posto prevista dall'articolo 45 del presente C.C.N.L., lo stesso trattamento a proprio carico spettante ai lavoratori non apprendisti di pari qualifica ed alle stesse condizioni.

Malattia professionale o infortunio sul lavoro

Nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda integrerà la retribuzione in modo tale da raggiungere il trattamento complessivo netto spettante ad un lavoratore non apprendista di pari qualifica, in aggiunta al trattamento a carico dell'Istituto assicuratore (Inail).

Facoltà di recesso

Qualora, al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro non abbia esercitato, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni, la facoltà di recesso,

il lavoratore viene mantenuto in servizio nel livello corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

Informazione alle R.S.U.

La Direzione aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS., annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le Parti si danno atto che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, potranno essere quelli previsti dalle declaratorie del vigente C.C.N.L. in materia di inquadramento, dalle regioni, dall'Isfol e dagli altri Enti competenti, ivi compresi gli Enti bilaterali, e tra quelli definiti nello Schema 1.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore annue retribuite.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

In via esemplificativa le parti individuano la seguente suddivisione di tematiche:

a) Tematiche tipiche della formazione interna (normativa comune a tutti i settori)

Norme e organizzazione generale rispetto alla sicurezza sul posto di lavoro - Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Fattori di rischio. Strumenti e metodi per l'individuazione e la prevenzione dei rischi - Valori limite di soglia per l'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici - Contratto Collettivo Nazionale ed Accordi Integrativi Aziendali - Previdenza obbligatoria, previdenza ed assistenza complementare - Formazione in affiancamento e formazione tecnica al mestiere - Organizzazione del lavoro nell'impresa - Natura/Scopi dell'impresa (Mission), fattori di redditività, costi, contesto di riferimento - Conoscenza dei prodotti, dei cicli produttivi e dei servizi aziendali - Certificazioni in azienda e con l'esterno dell'azienda - Innovazione tecnologica ed automazione - Fondamentali processi aziendali - Processi di gestione delle risorse umane

- Lavoro di gruppo in relazione alla tipologia di organizzazione adottata.

b) Tematiche demandabili alla formazione esterna (normativa comune a tutti i settori)

Norme in materia di ambiente e sicurezza - Problematiche economiche settoriali, caratteristiche dei mercati e cultura d'impresa - Nozioni di diritto del lavoro e aspetti della contrattazione nazionale - Comunicazione e Lavoro di gruppo - Nozioni ed applicazioni informatiche - Lingue straniere.

Laddove l'impresa disponga di una adeguata capacità formativa, tali tematiche potranno essere affrontate all'interno delle imprese.

In relazione alla modalità della erogazione ed alla articolazione della formazione, le parti condividono l'opportunità di valorizzare e diffondere la formazione interna all'impresa e in particolare convengono quanto segue:

1) per formazione formale deve intendersi la formazione - anche sul posto e in affiancamento - prevista da un programma preventivamente definito e accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del tutor e sottoscritta dal lavoratore, come da Schemi che si allegano e formano parte integrante ed inscindibile del presente CCNL;

2) le imprese con capacità formativa adeguata o nelle quali sono presenti tutor formati possono erogare la formazione interamente al loro interno;

3) al raggiungimento dei primi 18 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, il tutor effettuerà una verifica sullo stato di avanzamento del progetto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda secondo i contenuti e le modalità che saranno definiti dagli enti preposti, in attuazione al D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutor della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutor può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutor della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Nel caso di assunzione di apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.

Chiarimento a verbale

Le Parti convengono che l'espressione "effettiva prestazione" di cui al comma 4 del presente articolo "periodo di prova", si riferisce alla distribuzione individuale settimanale dell'orario ordinario di lavoro, con esclusione pertanto di qualunque giornata comunque non prestata.

Articolo 2

Apprendistato in alternanza scuola lavoro e di alta formazione

Le Parti convengono che la regolamentazione per gli istituti di cui al presente articolo è rinviata agli accordi interconfederali in materia.

Articolo 3

Contratto a termine - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ai fini dell'attuazione delle previsioni di legge le parti completano ed integrano gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva.

L'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25% (venticinquepercento), rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Rimane confermato che non potrà essere utilizzato in ogni singolo mese un numero di lavoratori superiori al 30% (trentapercento) dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, o assunti ai sensi della legge n. 68/1999 e successive modifiche ed integrazioni, sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni previsto dal presente articolo.

I lavoratori a tempo parziale verranno computati secondo le norme di legge.

Qualora l'applicazione del 25% (venticinquepercento) dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di cinque assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto, il lavoratore è tenuto a

prestare il preavviso previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

Ferma restando la cessazione del contratto di lavoro a tempo determinato alla scadenza prevista, il periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio non sul lavoro per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova, è pari a un quarto della durata del contratto, fino a un massimo di sei mesi di comporto.

L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con le R.S.U., anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

A far data dall'1 gennaio 2017, ai lavoratori che hanno intrattenuto rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato con la medesima azienda e per il medesimo livello/parametro contrattuale per una durata complessiva, anche non continuativa, di trentasei mesi nell'arco dei 5 anni precedenti, spetta il diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento ai rapporti di somministrazione intercorsi con il medesimo livello/parametro contrattuale.

Articolo 4

Contratto a tempo parziale (normativa comune a tutti i settori)

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni, per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale che viene quindi regolato come segue a far data dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

1) gli elementi previsti dall'articolo 25 del presente C.C.N.L.;

2) le mansioni;

3) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

4) eventuali clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e alle variazioni di orario aggiuntivo.

Il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.U., indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della R.S.U. da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% (diecipercento) (diecipercento) sulla retribuzione di cui all'articolo 25 del presente C.C.N.L., comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione in aumento della durata della prestazione, è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% (diecipercento) (diecipercento) sulla retribuzione di cui all'articolo 25 del presente C.C.N.L., comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. In caso di preavviso inferiore le maggiorazioni di cui al comma precedente da corrispondere al lavoratore sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 5 giorni lavorativi.

Previo accordo tra le parti è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa.

È possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato entro un tetto massimo del 30% (trentapercento) della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno. Tale possibilità è consentita per gli stessi casi per i quali al lavoratore a tempo pieno può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

Le prestazioni supplementari, comprese nel limite quantitativo di cui al comma 9, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% (sedicipercento) sulla retribuzione di cui all'articolo 25 del presente C.C.N.L., comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 50% (cinquantapercento) sulla retribuzione di cui all'articolo 25 del presente C.C.N.L., comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Nel lavoro a tempo parziale è possibile la prestazione di lavoro straordinario così come definito dall'articolo 1, comma 2, lett. c), del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

La Direzione aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali, annualmente o a richiesta trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, le aziende riconosceranno le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in misura del 4% (quattropercento) dei lavoratori in forza, a tempo indeterminato, al momento della richiesta, eccezion fatta per i casi di infungibilità della mansione.

I lavoratori affetti da patologie di cui all'articolo 8, comma 3, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Le posizioni tecniche e organizzative relative alla infungibilità che possono ostacolare la concessione del part-time saranno oggetto di confronto con le R.S.U.

Nell'ambito della suddetta percentuale sono ricomprese, in via prioritaria, le trasformazioni del rapporto di lavoro da full-time a part-time previste da disposizioni di legge, nonché quelle già in essere alla data di entrata in vigore del presente articolo.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

Chiarimento a verbale

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla maggiorazione di cui al comma 5, nel caso in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sua necessità.

Articolo 5

Telelavoro (normativa comune a tutti i settori)

Per telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e di continuità dal lavoratore dipendente, presso il domicilio o in luogo idoneo ma comunque fisso esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici.

Esso è da prendere in considerazione quale modalità innovativa della prestazione finalizzata a cogliere esigenze organizzative della impresa, unitamente alle esigenze dei dipendenti.

Lo svolgimento della prestazione in telelavoro non muta la natura giuridica del rapporto instaurato. Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta anche in via telematica o in collegamento remoto da operatori di vendita o addetti all'assistenza tecnica presso clienti.

Le postazioni di telelavoro e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come le spese per la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza delle postazioni di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

In caso di interruzioni al circuito telematico o in caso di eventuali fermi macchina derivanti da guasti o cause non imputabili al dipendente l'impresa si impegna ad intervenire per una rapida risoluzione del guasto.

Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, il dipendente sarà tenuto al rientro presso l'impresa stessa, per il tempo necessario al completo ripristino da parte dell'azienda del sistema.

Ai lavoratori dipendenti telelavoristi si applicano le vigenti normative legali e contrattuali; limitatamente alle disposizioni contemplate nel presente articolo le normative generali del C.C.N.L. saranno sostituite da quelle speciali in questo articolo riportate.

Fermo restando la durata della prestazione prevista dall'articolo 12 del presente C.C.N.L., le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità

diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Tali modalità saranno predefinite a livello aziendale e concordate tra azienda e dipendente.

Ai dipendenti telelavoristi si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analoga attività lavorativa in azienda, ferma restando l'esistenza delle condizioni di sicurezza previste dalla legge per le abitazioni civili, ovviamente curate dal dipendente.

L'impresa, in collaborazione con il dipendente, verificherà preventivamente, per quanto di propria competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso il dipendente, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo.

L'attività di telelavoro potrà prevedere, tenuto conto delle esigenze aziendali, rientri periodici nelle imprese per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non telelavorabili.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire segreto su tutte le informazioni contenute nelle banche dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro. In nessun caso il dipendente può utilizzare le attrezzature fornitegli dall'azienda per attività diverse da quelle lavorative, o per conto terzi.

Le Parti convengono che le modalità di svolgimento della prestazione del dipendente, come individuate nel presente articolo, non costituiscono violazione dell'articolo 4, legge n. 300/1970, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Al dipendente sarà riconosciuto il diritto di accesso e di partecipazione all'attività sindacale che si svolge nell'impresa, anche attraverso apposita connessione informatica.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro sarà concordata tra impresa e dipendente; dovrà ugualmente essere oggetto di accordo l'eventuale rientro del lavoratore nella sede aziendale.

Le parti, tenuto conto del carattere innovativo della normativa sul telelavoro, dell'esigenza di valutare il reale impatto nelle imprese, dell'esigenza di valutare l'evoluzione legislativa

e gli eventuali adattamenti contrattuali che si rendessero necessari, convengono di realizzare nell'ambito dell'Osservatorio nazionale l'opportuno monitoraggio sullo sviluppo del telelavoro.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il telelavoro, le parti si incontreranno per concordare eventuali necessarie armonizzazioni tra tali testi e il presente accordo.

Parte Seconda

Capitolo II - Disciplina unificata del rapporto di lavoro

Articolo 6

Assunzione (normativa comune a tutti i settori)

Per le assunzioni valgono le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore per iscritto:

1) la data di assunzione;

2) l'inquadramento;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il luogo di lavoro;

6) l'esplicito riferimento all'applicazione del presente C.C.N.L.;

7) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Nel caso in cui il lavoratore sia assunto con un contratto a termine, devono altresì essere comunicati al lavoratore per iscritto il termine e la motivazione dell'assunzione stessa.

Nel caso in cui il lavoratore sia assunto con un contratto a tempo parziale, le parti concorderanno per iscritto il regime dell'orario di lavoro e la sua distribuzione.

Con la comunicazione di quanto sopra le parti si danno atto che sono assolti gli obblighi di cui al D.Lgs. n. 152/1997.

L'azienda provvederà a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, la modulistica necessaria per l'iscrizione al fondo di previdenza complementare Fondapi.

Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) il libretto di lavoro o documentazione equipollente ai sensi della normativa vigente, qualora in suo possesso;

2) lo stato di famiglia;

3) la carta d'identità o documento equipollente;

4) il codice fiscale;

5) permesso di soggiorno per i lavoratori extracomunitari.

Al lavoratore potrà essere richiesta la presentazione dei seguenti documenti:

1) il certificato penale di data non anteriore a tre mesi, solo nel caso di assegnazione di mansioni di fiducia o per le quali sono previste indennità di rischio, indennità di cassa, ecc.;

2) i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che il lavoratore sia in grado di produrre.

L'azienda, fatti salvi gli obblighi di legge, potrà altresì richiedere l'effettuazione di una visita medica preventiva, come previsto dall'articolo 44 del presente C.C.N.L.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Articolo 7

Cumulo di mansioni

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diversi livelli, è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima sia svolta con prevalenza.

Articolo 8

Passaggio di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione professionale e del suo inquadramento.

In caso di modifiche organizzative attuate al fine di limitare/evitare riduzioni di personale come in caso di comando/distacco presso altre aziende, le parti nell'ambito delle vigenti disposizioni di legge, potranno esaminare anche passaggi a livelli inferiori con eventuale riadeguamento della retribuzione.

In detta ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a livello superiore.

In riferimento a quanto previsto dall'articolo 2103 del codice civile, la esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, maternità, aspettativa, o comunque per altri motivi che danno diritto alla conservazione del posto, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori al proprio livello/parametro - sempreché non si tratti di sostituzione temporanea di cui al comma precedente - passa definitivamente nel livello/parametro superiore:

- dopo 45 giorni di effettivo servizio se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui all'articolo 11 (operai e intermedi);

- dopo 3 mesi di effettivo servizio se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui all'articolo 11 (impiegati e quadri).

Agli effetti del passaggio di livello/parametro previsto dal presente articolo per i lavoratori di cui all'articolo 11 (impiegati e quadri), il disimpegno delle mansioni di livello/parametro superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di:

Settore	Mesi	Passaggio	Mesi	Passaggio
Plastica e Gomma	12	Livello VII e VIII	8	Agli altri livelli
Chimica, concia e settori accorpati	12	Par. F e G	8	Agli altri parametri
Ceramica ed abrasive	12	Livello A	8	Agli altri livelli
Vetro	12	Livello A		Agli altri livelli

Chiarimento a verbale

Le Parti convengono che l'espressione "effettivo servizio" prevista nel presente articolo, si riferisce alla distribuzione individuale settimanale dell'orario ordinario di lavoro, con esclusione pertanto di qualunque giornata comunque non prestata.

Articolo 9

Passaggi di qualifica

A. Il passaggio dalla qualifica operaia ad altra qualifica non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica impiegatizia è considerata utile per il 50% della sua entità agli effetti delle ferie, e per il 100% del trattamento di malattia ed infortunio e del preavviso.

Agli effetti degli scatti di anzianità è considerata utile l'intera anzianità di servizio prestata nella qualifica operaia.

B. Nel caso di passaggio alla qualifica di quadro il lavoratore manterrà a tutti gli effetti l'anzianità di servizio maturata alla data del passaggio.

Capitolo III - Periodo di prova

Articolo 10

Periodo di prova - Chimica - Concia e settori accorpati

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione, salvo che il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio; in tal caso il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo secondo i seguenti criteri:

- malattia: qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni;

- infortunio su lavoro: qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 40 giorni.

Tali periodi di sospensione per le cause di cui sopra sono cumulabili fino ad un massimo rispettivamente di 15 e 40 giorni.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

All'atto della costituzione del rapporto di lavoro le parti possono concordare la riduzione del periodo di prova da 130 giorni a 90 giorni e da 90 giorni a 45 giorni per i seguenti lavoratori inquadrati nella V Area, Par. G, V area, Par. F, IV Area, Par. E e III Area, Par. D ex Impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio negli ultimi tre anni presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio negli ultimi tre anni presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

Ai lavoratori il cui periodo di prova dovesse essere interrotto o non seguito da conferma l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato.

La durata del periodo di prova, riferita alle giornate di effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

Giorni	Aree e Par.
130	V, Par. H; V, Par. G; V, Par. F
90	IV, Par. E; III, Par. D
60	II, Par. C
30	I, Par. B; I, Par. A

In caso di part-time i periodi di cui sopra si intendono proporzionalmente prolungati, fino ad un massimo di 130 giornate di effettivo servizio.

Plastica e Gomma

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui al precedente articolo 6 e non è ammessa né la protrazione, fatti salvi i casi di legittimo impedimento sotto specificati, né la rinnovazione dello stesso.

Nel corso del periodo di prova sussistono, tra le parti, tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto da esso diversamente disposto. La risoluzione del rapporto di lavoro

può aver luogo in qualsiasi momento, ad iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma la retribuzione sarà comunque corrisposta per i soli giorni di effettiva prestazione.

La durata del periodo di prova, riferita alle giornate di effettivo servizio, è disciplinata dalle seguenti tabelle:

Giorni	Liv.
130	Quadri, VIII, VII
80	VI
65	V
55	IV, III
35	II
25	I

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni di calendario.

Tale periodo di sospensione per le cause di cui sopra è cumulabile fino ad un massimo di 15 giorni di calendario.

Il periodo di prova è ridotto di un terzo nel caso di svolgimento di identiche mansioni, per almeno un biennio, nell'azienda di immediata provenienza, purché opportunamente documentate preventivamente alla stipula del contratto di lavoro.

Chiarimento a verbale 1

Per i lavoratori aventi orari di lavoro articolati su sei giornate settimanali, il numero di giorni del periodo di prova dovrà essere moltiplicato per il coefficiente 1,2.

Chiarimento a verbale 2

Le Parti convengono che le espressioni "effettiva prestazione" o "effettivo servizio", previste nel presente articolo, si riferiscono alla distribuzione individuale settimanale dell'orario ordinario di lavoro, con esclusione pertanto di qualunque giornata comunque non prestata.

Abrasivi

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Per i rapporti di lavoro instaurati dall'1.6.2002 il periodo di prova è ridotto da sei a tre mesi o da tre a due mesi per i lavoratori con qualifica di quadro e di impiegato che per almeno un biennio, nei tre anni precedenti, abbiano prestato servizio con analoghe mansioni presso altre imprese che esercitano la stessa attività. Per l'applicazione di tale riduzione, su richiesta aziendale il lavoratore dovrà, ai fini dell'assunzione, informare l'impresa e presentare la idonea documentazione.

Ai lavoratori di cui ai gruppi 1, 2 e 3, dell'articolo 4 per quanto concerne il compenso afferente il periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'impresa è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato, qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dei lavoratori di categoria A e B o durante il primo mese nel caso dei lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 dell'articolo 4 appartenenti ad altre categorie e dei lavoratori di cui al gruppo 3 dell'articolo 4.

In tutti gli altri casi di licenziamento l'impresa è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente Tabella:

Cat.	Mesi

A-B	6
C-D	3
E	2
F	1

Fermi restando i periodi di prova sopra indicati, il periodo di prova, riferito all'effettivo servizio, nelle tipologie di contratto di lavoro non a tempo indeterminato, non può in ogni caso superare il 40% della durata prevista dal contratto di lavoro individuale.

Ceramica

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione, né il rinnovo.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti senza preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio prestato, è regolata come segue:

Cat.	Mesi
A	6
B	6
C	3
D	2,5
E	2
F	1

Il periodo di prova è ridotto alla metà nei seguenti casi:

a) per gli impiegati amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per gli impiegati tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitino la stessa attività;

c) per gli impiegati commerciali che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un quinquennio presso altre aziende che esercitino la stessa attività;

d) per gli operai e gli intermedi che nel triennio precedente alla assunzione abbiano prestato servizio con le medesime mansioni per almeno 1 anno presso altre aziende che esercitino la stessa attività.

Inoltre i lavoratori, cui si applica la normativa operai e intermedi, saranno esenti da tale periodo di prova qualora lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nel biennio precedente.

Vetro

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso; la retribuzione non potrà essere inferiore ai minimi fissati per le categorie alle cui mansioni il lavoratore è stato assegnato.

Durante il suddetto periodo la risoluzione del rapporto potrà aver luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento senza preavviso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non procederà alla disdetta del rapporto il lavoratore si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità avrà decorrenza, a tutti gli effetti, dalla data di assunzione.

La durata del periodo di prova è disciplinata dalle seguenti tabelle:

Settori meccanizzati

Durata	Categoria/P.O.
Sei mesi	A e B

Cinque mesi	C2
Quattro mesi	C1 - D2 (gr. 1 e 2)
35 gg di effettiva prestazione	D1 e D2 (gr. 3) - D3
25 gg di effettiva prestazione	E2 - E3
20 gg di effettiva prestazione	F1 - E1

Settori della trasformazione

Durata		
Sei mesi	8 - 7	
Cinque mesi	6	
Quattro mesi	5 - 6	Gruppi 1 e 2
35 gg di effettiva prestazione	5 - 5	Gruppo 3
35 gg di effettiva prestazione	4	
25 gg di effettiva prestazione	3	
20 gg di effettiva prestazione	1 - 2	

Settori a soffio, a mano e con macchine semiautom.

Durata		
Sei mesi	9 – 8	Gruppo 1

Quattro mesi	6	Gruppo 1
45 gg di effettiva prestazione	8	Gruppo 3
35 gg di effettiva prestazione	7 e 6	Gruppo 3
35 gg di effettiva prestazione	5	Gruppo 1
25 gg di effettiva prestazione	4 – 5	
20 gg di effettiva prestazione	1 - 2 – 3	

Per i lavoratori di cui al gruppo 3, ai fini del raggiungimento del periodo di prova di cui alle precedenti tabelle, sono considerate le prestazioni effettuate nella stessa azienda e medesima mansione per altri rapporti (anche come lavoratori interinali) nei dodici mesi precedenti l'assunzione.

Nei casi di cui al comma precedente viene comunque fissato un periodo di prova minimo di una settimana dal momento dell'assunzione.

Il periodo di prova è ridotto da 6 a 4 mesi e mezzo, da 5 a 3 mesi e mezzo, da 4 a 3 mesi per i seguenti lavoratori di cui al Gruppo 1:

a) per gli amministrativi che abbiano già prestato servizio, con analoghe mansioni, per almeno un biennio, presso altre aziende;

b) per i tecnici che abbiano già prestato servizio, con analoghe mansioni, per almeno un biennio, presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

Per i lavoratori di cui al Gruppo 1 assunti nel terzo livello dei settori meccanizzati e della trasformazione o nel quarto livello dei settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche, è ammessa la proroga consensuale, risultante per iscritto, del periodo di prova rispettivamente di ulteriori 20 giorni di effettiva prestazione.

Per gli altri lavoratori di cui al gruppo 1 non è ammessa la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo e per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di cui ai livelli VI, VII, VIII e IX del gruppo 1 e durante i primi dieci giorni di effettiva prestazione per gli altri lavoratori di cui al gruppo 1, la retribuzione verrà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i limiti predetti, al lavoratore di cui al gruppo 1 verrà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

I lavoratori di cui ai Gruppi 2 e 3, che nel corso o al termine del periodo di prova non vengano trattenuti o si dimettano, hanno diritto al pagamento della retribuzione per il solo periodo di servizio prestato.

Ai lavoratori di cui al Gruppo 1 che vengano licenziati durante il periodo di prova, verranno concessi i ratei della 13ª mensilità con le disposizioni di cui al successivo articolo 33 del presente C.C.N.L..

Capitolo IV

Classificazione del personale

Articolo 11

Classificazione del personale

Le Parti convengono di procedere alla costituzione di una Commissione per la revisione e l'unificazione degli attuali inquadramenti contrattuali che dovrà terminare i propri lavori entro la scadenza del C.C.N.L. I lavori della Commissione avranno inizio entro la data del 31.3.2018 e la sua composizione verrà definita entro tale data.

Chimica - Concia e settori accorpati (*)

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta di 5 aree ed 8 parametri retributivi. L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli parametri viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come sotto indicato.

La declaratoria determina, per ciascun parametro, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel parametro stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo minimo. Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento viene effettuato - nell'ambito della stessa qualifica - sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.

Resta fermo che nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate dal profilo potrà essere inquadrato in parametro inferiore a quello cui il profilo si riferisce.

L'inquadramento delle mansioni in base ai criteri di cui sopra viene contrattato a livello aziendale.

Declaratorie e profili

I Area

Appartengono a questa area:

- i lavoratori che compiono mansioni di fatica e collegamento o altre attività semplici e comunque non partecipanti direttamente al ciclo produttivo (Parametro A);

- lavoratori svolgenti mansioni di cui al Parametro B) limitatamente ai primi dodici mesi di effettiva prestazione lavorativa (Parametro A);

- i lavoratori con mansioni amministrative d'ordine che richiedono generiche conoscenze professionali o specifica pratica di ufficio (Parametro B);

- i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità pratiche e generiche conoscenze tecniche comunque acquisite (parametro B).

Profili Parametro A

- addetti ai lavori di trasporto, di carico, di scarico a mano ed analoghi lavori di fatica;

- addetti alla pulizia;

- fattorini per collegamenti;

- portaordini;

- addetti alla manovalanza comune;

- addetti al lavaggio manuale dei recipienti, flaconerie e pulizia vetrerie;

- addetti al semplice recupero di prodotti di scarico e resi;

- addetti alla pulizia e alimentazione nelle stalle e/o bestiari.

Profili Parametro B

a) stenodattilografi;

- addetti a mansioni semplici di segreteria;

- addetti alla perforazione e/o verifica di schede meccanografiche e/o archivi magnetici;

- addetti al controllo fatture e/o documenti contabili relativi al movimento dei materiali;

- addetti a lavori di dattilografia;

- centralinisti telefonici;

- addetti a mansioni di scritturazione e copia;

- addetti a semplici mansioni di archivio;

- addetti a mansioni di semplici registrazioni statistiche;

b) personale operaio che esegue operazioni non complesse di regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari, per assicurare il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio, quando ad esso non è affidata la conduzione;

- personale operaio che su macchinari e apparecchiature facenti parti di impianti dotati di dispositivi di comando centralizzati (sala quadri) esegue operazioni complementari alla conduzione dell'impianto, oppure che, in assenza di sala quadri, svolge mansioni analoghe;

- personale operaio che esegue in base a metodi di lavoro prestabiliti, determinazioni correnti, non configurabili come vere e proprie analisi, anche con attrezzature di semplice uso;

- personale operaio addetto, in base a metodi di lavoro prestabiliti, alla preparazione di paste fosforiche, di terreni per fermentazione di miscele, soluzioni di facile e normale esecuzione;

- personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente e, in officina, a lavori di equivalente impegno, nonché, nei servizi, alla conduzione di mezzi speciali;

- personale operaio che conduce e controlla macchinari di semplice miscelazione di più sostanze tra loro, anche muniti di sistema di pesatura e confezionamento automatici del prodotto finito;

- conduttore di impianti comuni, o addetti a cicli di lavorazione costituenti parti di un grande impianto con responsabilità del ciclo;

- coadiutore di conduttori di parametro Cb) con l'incarico di singole operazioni afferenti gli impianti;

- addetto alla conduzione o addetto ad apparecchi o macchinari comuni di distillazione, neutralizzazione, scissione, deodorazione, decolorazione,
idrogenazione, demargarinazione, frazionamento, celle elettrolitiche e presse continue o automatiche, ecc., quando gli sia affidato l'andamento degli apparecchi e delle relazioni che vi si svolgono;

- conduttore di impianti di dislocazione di salse vergini di oliva;

- addetto alla distribuzione e ricevimento materiali con conoscenza dei materiali in dotazione ed incaricato delle relative semplici annotazioni;

- addetto alla mescolazione delle polveri, alla preparazione pressate, alla rettifica lastre;

- conduttore di macchina per la carbonatura di carta monocarbone e simili che provvede a tutte le operazioni di messa a punto della macchina assicurandone il regolare ciclo operativo;

- addetto alle macchine per la bobinatura tela e tagliatura tela;

- addetti alle macchine per la fabbricazione di candele di qualsiasi tipo;

- addetti alla fabbricazione di candele, lumini con macchine automatiche a pressione;

- addetto di laboratorio, cui si possono affidare montaggi di semplici apparecchiature;

- addetto a semplici controlli di lavorazione nei reparti, quali, ad esempio, rapide titolazioni;

- personale operaio che, su apparecchiature o macchinari compie operazioni e manovre, secondo procedure semplici e definite, le quali non implicano quindi la vera e propria conduzione, anche se tenuti ad elementari e semplici annotazioni;

- personale operaio addetto a compiti di alimentazione, di controllo - con semplici interventi - della regolarità del flusso di lavoro delle macchine, che compiono operazioni di riempimento e confezionamento in genere, con interventi di manutenzione ordinaria e pulizia sulle macchine;

- addetti a compiti di alimentazione, di controllo, con semplici interventi su: macchine inflaconatrici, saldatrici e per il riempimento di vasetti e tubetti; apparecchi per la sterilizzazione;

- personale operaio addetto ad operazioni di pesatura, di verifica o di controllo visivo o al tatto, o con altre modalità semplici, o con strumenti di semplice uso; addetti ad operazioni di semplice sperlatura di fiale e flaconi, che implichino cioè la individuazione di eventuali anomalie comunemente rilevabili attraverso l'osservazione visiva;

- aiutanti generici di operai di parametri superiori nelle lavorazioni, nelle officine o nei servizi;

- addetto a semplici operazioni manuali di confezionamento, imbustamento, inscatolamento, applicazione di etichette già predisposte, imballo dei prodotti;

- addetti in modo permanente ad una singola operazione di confezionamento su nastro o catena di prodotti medicinali;

- addetti ad operazioni manuali di semplice abbinamento di diversi prodotti per offerte speciali, con esclusione di prodotti di pregio;

- addetti a semplici operazioni di assemblaggio e chiusura caricatori e rulletti di prodotti fotosensibili;

- addetti alle macchine per inchiostrazione;

- addetti alla distribuzione di terreni colturali;

- addetti a facili operazioni quali: acidificazione; precipitazioni per salatura; lavaggi; decantazione; soluzioni; macinazioni; ossidazioni; carico e scarico di filtri; forni, calderista, ecc. anche se tenuti ad elementari e semplicissime annotazioni;

- conduttore di automezzi.

II Area

Appartengono a questa Area:

- i lavoratori con mansioni d'ordine sia tecniche che amministrative che richiedono una specifica preparazione professionale e particolare esperienza di lavoro (Parametro C);

- i lavoratori che coordinano semplicemente squadre di lavoratori sottoposti (parametro C);

- i lavoratori che compiono lavori ed operazioni delicati o complessi, la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche (Parametro C).

Profili Parametro C

a) addetto ad uffici amministrativi che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione note di credito e di addebito, compilazione fatture, rilevazione ed elaborazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;

- addetto ad uffici vendite con compiti di corrispondenza di routine, compilazione ordini e/o copie commissioni, tenuta delle schede commerciali della clientela;

- disegnatore non esclusivamente lucidista;

- operatore su elaboratore elettronico con conoscenza dell'organizzazione delle procedure;

- programmatore di elaboratore elettronico con capacità di formulazione di programmi semplici;

- segretaria steno-dattilografa con conoscenza ed utilizzo di lingue estere che redige corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, provvede al reperimento

ed elaborazione di dati per l'aggiornamento di evidenze o per la stesura di prospetti, provvede - in collegamento con gli enti preposti - all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.;

b) conduttore di impianto che, operando in sala quadri (quadrista): interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti; compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione: trasmette le notizie e i dati relativi, comunicando a chi di regola le eventuali irregolarità nel funzionamento dell'impianto; ovvero che, in assenza di quadri di regolazione, svolga analoghe mansioni di equivalente delicatezza e complessità;

- personale operaio che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegua analisi di routine, di natura complessa, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, provvedendo alle relative annotazioni;

- specialisti di mestiere che negli impianti e nelle officine sono in grado di eseguire lavori specializzati;

- personale operaio addetto, in base a metodi di lavoro prestabiliti, alla preparazione di pillole, confetti non oltre il secondo strato, microidi e discoidi, nonché di soluzioni per uso iniettabile, che provvede, nelle sue varie fasi, alla conduzione dell'intero ciclo operativo e relative verifiche e, quando necessario, alla sterilizzazione delle apparecchiature;

- fuochista specializzato;

- conduttore di macchina per la carbonatura di carte pregiate che provvede a tutte le operazioni di messa a punto della macchina assicurandone il regolare ciclo operativo;

- operaio addetto alla regolazione delle macchine per inchiostrazione;

- conduttore di macchine automatiche confezionatrici di qualsiasi tipo che effettua la regolazione, il cambio dei formati, l'attrezzatura e la sostituzione dei pezzi nonché un'accurata manutenzione ordinaria, la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche;

- conduttore di grandi impianti, e cioè ad esempio: impianti di raffinazione, estrazione con solventi, saponificazione e liquidazione continua, scissione di oli e grassi nonché distillazione continua di acidi grassi, impianti continui di distillazione glicerina, saponiere di saponeria in caldaia con condotta autonoma e completa dell'intero ciclo produttivo;

- conduttore del ciclo completo di solforazione e neutralizzazione su qualsiasi base (alcoli, alchilati, toluolo, oleine, ecc.) con agente solforante gassoso;

- addetto alla preparazione, con dirette responsabilità, delle composizioni profumate per saponi e per prodotti della detergenza;

- conduttori di impianti, quali ad esempio: produzione di oli tecnici speciali tipo bissoli, standoli, polimerizzati, ecc.; di spremitura di semi oleosi quando il numero delle presse sia di almeno 3; di super presse; di recupero del catalizzatore; per la preparazione della margarina;

- personale operaio addetto a lavorazioni resine e bachelite;

- personale operaio addetto alla cottura di vernici di complessa esecuzione, nonché addetti alla conduzione di autoclavi e di caldaie;

- personale operaio addetto alla preparazione ed alla pesatura di materie prime e materiali specifici per la produzione di vernici e resine secondo formulazioni complesse e non ricorrenti con riproporzionamento dei dosaggi e nelle quali si sviluppino reazioni chimiche vere e proprie, con esclusione quindi delle semplici miscelazioni;

- conduttore di magazzino con responsabilità dell'approntamento degli ordini e loro spedizione, del ricevimento e controllo delle merci in entrata, dello smistamento ed il controllo delle merci ai reparti di produzione, dell'organizzazione logistica degli spazi di magazzino, della rotazione delle merci e delle scorte su indicazioni del suo diretto superiore;

- conduttore di automezzi che sia in grado di effettuare interventi di registrazione di manutenzione ordinaria, e, in casi di guasti, gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentita dai mezzi disponibili a bordo.

III Area

Appartengono a questa area:

- i lavoratori con mansioni di concetto che comportano cioè iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza tecnica od amministrativa, nonché adeguata pratica, comunque acquisite (Parametro D);

- i lavoratori i cui compiti consistono nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di autonomia nell'ambito della loro funzione, di squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni per le quali sono richiesti prevalentemente requisiti di capacità e conoscenze tecniche superiori a quelli previsti per le squadre guidate da lavoratori appartenenti al parametro C) (Parametro D);

- i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiono su impianti, od attrezzature complessi, operazioni di notevole delicatezza e

difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienze di lavoro (Parametro D).

Profili Parametro D

a) impiegato tecnico con compiti di controllo e coordinamento nell'ambito dei servizi o, nei settori di produzione, dell'andamento della lavorazione;

- tecnico operatore alla ricerca che partecipa alla messa a punto di nuovi metodi per caratterizzazione analitica;

- impiegato amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e/o industriale e/o nell'amministrazione del personale;

- impiegato addetto ai rapporti con i clienti e con i fornitori;

- impiegato disegnatore progettista;

- ispettore alle vendite;

- programmatori di elaboratore elettronico con conoscenza delle problematiche inerenti l'oggetto della programmazione;

- operatori esperti su elaboratore elettronico, con conoscenza della organizzazione delle procedure e delle problematiche relative e con supervisione del complesso delle procedure utilizzate;

- segretaria steno-dattilografa con conoscenza ed utilizzo di lingue estere - utilizzate con normale continuità nelle pratiche d'ufficio e per fornire esaurienti risposte telefoniche - che redige autonomamente corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, appronta prospetti su indicazioni di massima reperendo ed elaborando opportunamente i dati, tiene aggiornata l'agenda degli impegni, provvede - in collegamento con gli enti preposti - all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.;

b) tassativamente indicati:

- strumentista o strumentista elettronico che opera sull'intera gamma delle apparecchiature complesse per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto, compresa la revisione e taratura dei singoli componenti, effettuando interventi che risultano risolutivi. Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche, su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative;

- operatore che, con ampia autonomia ed avvalendosi, se necessario, di altri lavoratori, esegue lavori per la costruzione, modifica, miglioria e manutenzione di apparecchiature, attrezzature, congegni, dispositivi di grande precisione e complessità utilizzati per prove ed esperimenti condotti dai ricercatori, partecipando alla definizione o suggerendo le

soluzioni più razionali ed efficaci, in relazione ai problemi e alle specifiche esigenze prospettate dai richiedenti.

IV Area

Appartengono a questa area:

- i lavoratori con mansioni di concetto che, in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa (Parametro E).

Profili Parametro E

- impiegato tecnico di produzione direttamente responsabile della conduzione di un reparto di primaria importanza e rilevante complessità;

- impiegato amministrativo che collabora direttamente con il suo superiore nella applicazione di nuove norme e disposizioni e nell'organizzazione e coordinamento del lavoro di ufficio;

- ispettore generale alle vendite;

- responsabile dell'ufficio acquisti;

- addetti alla informazione medico-scientifica che operino con rapporto di lavoro subordinato senza coordinamento di area commerciale;

- analisti in grado di organizzare autonomamente il flusso delle procedure ad uso del programmatore, senza funzioni di coordinamento del lavoro degli addetti al Ced;

- sistemisti in grado di sviluppare software di base, con conoscenza approfondita del sistema operativo dell'elaboratore, senza funzioni di coordinamento del lavoro degli addetti al Ced.

V Area

Appartengono a questa area:

- i lavoratori con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza (Parametro F) (1);

- i lavoratori con funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla direzione aziendale, nonché i lavoratori con

mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti al Parametro F (Parametro G) (2);

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche di cui sopra, dipendendo unicamente dalla Direzione aziendale e potendo loro essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali, partecipano con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse aziendali in condizioni di piena autonomia ed a cui sia affidata una delle seguenti funzioni (parametro H + indennità di funzione):

- controllo e coordinamento di unità organizzative di primaria e fondamentale importanza;

- attività di ricerca rilevante ai fini dello sviluppo degli obiettivi essenziali dell'azienda.

Nota a verbale

Con la definizione del terzo alinea le Parti hanno inteso dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 2, comma 2 della L. n. 190/1985.

* * *

La distinzione tra quadri, impiegati, qualifiche speciali ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

Gruppo 1 - Quadri

V area, par. H

Gruppo 2 - Qualifica impiegatizia

V Area, Par. G; V Area, Par. F; IV Area, Par. E; III Area, Par. D; II Area, Par. C; I Area, Par. B

Gruppo 3 - Qualifica speciale

III Area, Par. D; II Area, Par. C

Gruppo 4 - Qualifica operaia

III Area, Par. D; II Area, Par. C; I Area, Par. B; I Area, Par. A.

Tra gli inquadramenti attuati a norma dell'articolo 5 del C.C.N.L. 7.4.1983 e quelli della nuova scala classificatoria unica vi è la seguente automatica corrispondenza:

Classificazione C.C.N.L. 7.4.1983	Nuova classificazione
Liv. I	I area, parametro A
Liv. II	I area, parametro B
Liv. III	II area, parametro C
Liv. IV	III area, parametro D
Liv. V	IV area, parametro E
Liv. VI	V area, parametro F
Liv. VII	V area, parametro G
	V area, parametro H (quadri)

Plastica e Gomma

Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in una unica scala classificatoria di 5 aree e 9 livelli retributivi.

L'inquadramento delle mansioni nei singoli livelli verrà effettuato in base alle relative declaratorie e profili minimi.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili determinano il livello minimo del contenuto professionale che una mansione deve presentare per essere inquadrata nel corrispondente livello.

Le mansioni, il cui contenuto professionale non sia rappresentato dai profili minimi, verranno inquadrate sulla base della declaratoria pertinente, con l'ausilio del riferimento analogico ai profili esistenti.

L'inquadramento delle mansioni in base ai criteri di cui sopra viene contrattato a livello aziendale.

I Area

I Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione, non partecipanti al ciclo produttivo.

Inoltre appartengono a questo livello, limitatamente alla durata di 18 mesi di effettivo svolgimento delle loro mansioni (dopo i quali passeranno al II livello secondo alinea) i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo.

II Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono semplici mansioni esecutive di ufficio, non prevalentemente manuali, per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, limitatamente alla durata di 24 mesi di effettivo svolgimento di tali mansioni, dopo i quali gli interessati passeranno al IV livello;

- i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali ma specifiche capacità e conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite, anche se sono di aiuto a lavoratori di categoria superiore nonché i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo, dopo 18 mesi di inquadramento nel I livello.

Profili (primo alinea della declaratoria):

- addetti alla rilevazione e copiatura di schede, documenti semplici o disegni definiti in ogni particolare, inserimento dati.

Profili (secondo alinea della declaratoria):

- personale che esegue operazioni manuali di una certa precisione sul prodotto secondo metodi prestabiliti con l'impiego di attrezzature e/o strumenti.

- personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo, che esegue operazioni sul prodotto in lavorazione, secondo metodi prestabiliti, intervenendo sulle macchine con operazioni non complesse di regolazione e controllo.

- personale addetto alla manutenzione corrente o ripetitiva o a lavori di impegno equivalente.

- personale che esegue normali operazioni di avviamento, regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari per assicurare il mantenimento dello "standard" di produzione, secondo le prescrizioni di esercizio quando ad esso ne è affidata la conduzione.

- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.

- personale che, in base a norme prestabilite, esegue verifiche, controlli e/o prove su semilavorati o prodotti finiti anche con l'impiego di strumenti di misura di semplice uso.

- conduttore di mezzo di trasporto.

- personale che esegue operazioni manuali su semilavorati o prodotti finiti con l'impiego di attrezzi vari.

- addetti a macchine per le quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura, l'avviamento e la messa a punto.

- addetti ad operazioni di controllo con modalità o con strumenti di facile uso.

- personale addetto ad operazioni di semplice montaggio con adattamento, eseguito a mano o mediante attrezzature meccanizzate.

II Area

III Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono operazioni e lavorazioni, che richiedono il possesso di capacità superiori a quelle previste dal II livello, acquisite anche

attraverso precedenti specifiche esperienze professionali, garantendo il mantenimento dei normali standard di produzione.

Profili elencati:

- personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo per lavorazioni di serie che, eseguendo le normali operazioni di avviamento, proceda, nel corso della lavorazione, a tutte le operazioni di regolazione e controllo e che sia messo dall'azienda in condizione di effettuare il controllo della corrispondenza qualitativa della produzione.

- personale coadiutore nella conduzione di impianti con più fasi di lavorazione dotati di sistemi di avviamento, alimentazione, regolazione e controllo elettronici che procedano alle operazioni atte a consentire il regolare funzionamento, in termini qualitativi e quantitativi, in possesso di specifico addestramento professionale.

IV Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine che richiedano una specifica conoscenza professionale;

- i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedano il possesso di particolari capacità pratiche e specifiche conoscenze tecniche, acquisite con adeguata precedente esperienza di lavoro.

Profili (primo alinea della declaratoria):

- addetto a semplici lavori di corrispondenza e segreteria.

- addetto a lavori amministrativi che, nel rispetto delle procedure stabilite, compie operazioni ricorrenti.

- Disegnatore non esclusivamente lucidista.

Profili (secondo alinea della declaratoria):

- personale che esegue, anche su diversi prodotti, operazioni manuali di precisione rispettando tolleranze, metodi e norme prestabiliti, con l'impiego di strumenti e di attrezzature complesse anche per ottenere il parziale o totale assemblaggio di semilavorati od il prodotto finito.

- personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo per lavorazioni di serie, o ad operazioni manuali sul prodotto in lavorazione, che richiedono una attenta

sorveglianza e varie e complesse regolazioni, unitamente al controllo delle apparecchiature per assicurare il regolare funzionamento e garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta.

- Personale che esegue con macchine utensili, o manualmente, operazioni e lavori di precisione rispettando tolleranze ristrette mediante l'impiego di calcoli di officina o strumenti di misura, operando su disegni o schemi predeterminati.

- Operaio di mestiere che, sugli impianti o nelle officine, è in grado di eseguire lavori specializzati.

- Conduttore di automezzi che sia in grado di effettuare interventi di registrazione di manutenzione ordinaria e, in casi di guasti, gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentita dai mezzi disponibili a bordo.

III Area

V Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di relativa autonomia nell'ambito della propria mansione, di una normale squadra di operai che svolgono lavori per i quali sono richieste normali capacità e conoscenze pratiche;

- i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, nell'ambito della propria mansione, conducono impianti complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecnico-pratiche acquisite con adeguata precedente esperienza di lavoro.

Profili (secondo alinea della declaratoria):

- lavoratori che, senza schemi predeterminati, avviano e controllano, nella loro funzionalità, complessi impianti di produzione, anche avvalendosi del lavoro di altri lavoratori.

- Collaudatore di particolari complessi per i quali sono richiesti piazzamenti complicati, per la determinazione delle quote necessarie al collaudo mediante l'applicazione dei calcoli di officina.

- Addetti alla costruzione o montaggio o riparazione o messa a punto di gruppi o impianti meccanici o elettrici o idraulici o pneumatici, che interpretano schemi costruttivi di particolare complessità e i relativi schemi funzionali.

Inoltre vengono inserite in questo livello le mansioni qui di seguito tassativamente elencate:

- addetti allo svolgimento di pratiche di segreteria di direzione o di servizi equivalenti che, con l'impiego della stenodattilografia, provvedono su indicazioni di massima alla redazione di corrispondenza, prospetti, statistiche e note che richiedono anche una conoscenza elementare di lingue estere.

- Disegnatori di singoli particolari di macchina desunti da elementi completi in ogni dettaglio fornitigli dal progettista.

- Addetti ad incassi e pagamenti, effettuati in base a procedure e documenti prestabiliti, che provvedono con responsabilità diretta, alla registrazione giornaliera di tutte le operazioni di cassa.

- Addetti, in base a procedure stabilite su indicazioni di massima, al calcolo di paghe, stipendi, contributi e imposte, ed allo svolgimento delle normali pratiche connessevi.

- Addetti, nell'ambito di un centro di registrazione dati, al coordinamento dell'afflusso dei dati da elaborare nei termini previsti per ciascuna procedura, al contatto con gli utenti per ovviare ad eventuali ritardi od anomalie riscontrati nelle immissioni ed al controllo ed invio agli utenti degli elaboratori finali.

- Addetti a terminali e/o consolle che, utilizzando programmi già predisposti, nell'elaborazione di operazioni remote a blocchi, operano sul calcolatore elettronico, preparando e verificando nell'andamento i dati in entrata per il regolare funzionamento dell'operazione, senza modificare i programmi.

- Addetti all'elaborazione di dati per contabilità generale e industriale e/o per studi amministrativi, che operano in base a procedure stabilite su indicazioni di massima.

IV Area

VI Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, con mansioni di concetto, hanno iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro, mansioni per le quali è richiesta una specifica preparazione tecnica od amministrativa comunque acquisita;

- i lavoratori il cui compito consiste: nell'utilizzazione del macchinario, nella cura del

prodotto, nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di relativa autonomia, di una normale squadra di operai che prevalentemente svolgono lavori ed operazioni per le quali sono richieste specifiche capacità e conoscenze tecniche.

Profili (primo alinea della declaratoria):

- Addetti ad analisi, elaborazioni e ricerche di carattere tecnico o amministrativo.

- Addetti allo svolgimento di pratiche commerciali con corrispondenza in lingua estera.

- Addetti a lavori amministrativi con specifica competenza nella contabilità generale industriale.

Profili (secondo alinea della declaratoria):

1) Giuntisti montatori provetti, addetti alla posa cavi con autonoma delibera funzionale.

2) Aggiustatori-montatori che, fuori sede, in condizioni di specifica autonomia, eseguono il montaggio e la messa a punto di macchinario o impianti complessi, nonché di elevato grado di precisione, con possibilità di autonoma decisione nell'ambito della esecuzione dei lavori affidati e delibera funzionale degli stessi.

3) Manutentori o attrezzisti con piena responsabilità e autonomia decisionale ed operativa nell'espletamento di tutte le attività con elevato grado di difficoltà e precisione, proprie della manutenzione o dell'attrezzeria.

4) Lavoratori che, in condizioni di autonomia operativa ed organizzativa, eseguono la realizzazione del ciclo completo di assiemaggio, collaudo e messa a punto di stampi o di analoghi organi di attrezzaggio di particolare complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, all'elevato grado di finitura richiesta, alla complessità dei profili di realizzazione o alla presenza di parti in movimento.

5) Conduttore di calandra che esegue interventi di avviamento, messa a punto e regolazioni di particolare delicatezza e complessità al fine del mantenimento del ciclo entro standards qualitativi predeterminati, al quale è affidata la guida degli altri lavoratori addetti all'impianto.

V Area

VII Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che hanno autonome funzioni di guida e di coordinamento per l'attuazione di direttive aziendali o che svolgono mansioni

specialistiche equivalenti per importanza, autonomia e responsabilità.

Profili:

- Addetti alla conduzione di unità organizzativa tecnica ed amministrativa con la responsabilità dell'andamento funzionale della stessa.

- Disegnatori progettisti di gruppi componenti gli impianti e/o macchinari che, sulla base di direttive di massima, coordinano la progettazione di dettaglio e/o ne seguono la costruzione e l'avviamento.

- Addetto alla promozione e vendita che, in base a conoscenze tecniche specializzate acquisite mediante apposite azioni formative, presta consulenza tecnica alla clientela per la corretta scelta ed utilizzazione dei prodotti.

VIII Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che comportano il coordinamento, il controllo e la responsabilità di unità organizzative, con discrezionalità di poteri, per la attuazione di programmi stabiliti dalla Direzione da cui dipendono o che espletano autonome mansioni specialistiche di equivalente importanza e responsabilità.

Profili:

- Capo o responsabile di importante ufficio amministrativo e/o commerciale, con responsabilità sull'andamento funzionale ed organizzativo nell'attuazione di direttive generali.

- Capo o responsabile di importante reparto o centro di produzione o di servizi generali e di manutenzione, con responsabilità sull'andamento tecnico e funzionale del reparto o dei servizi.

- Responsabile della progettazione di impianti e macchinari complessi.

Quadri

Lavoratori che, oltre alle caratteristiche di cui sopra, dipendendo unicamente dalla Direzione aziendale e potendo loro essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali, partecipano con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse aziendali in condizioni di piena autonomia, ed a cui sia affidata una delle seguenti funzioni:

- controllo e coordinamento di unità organizzative di primaria e fondamentale importanza;

- attività di ricerca e progettazione rilevante ai fini dello sviluppo degli obiettivi essenziali dell'azienda.

Nota a verbale

Con tale definizione le Parti hanno inteso dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 2, comma 2 della legge n. 190/1985.

La distinzione tra quadri, impiegati e operai viene mantenuta agli effetti delle norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti il presente testo contrattuale adotta la seguente nomenclatura:

Gruppo A) Quadri

Gruppo B) Qualifica impiegatizia

Livelli:

- VIII;
- VII;
- VI;
- V;
- IV;
- II.

Gruppo C) Qualifica Operaia

Livelli:

- VI;
- V;
- IV;
- III;
- II;
- I.

Abrasivi

Premessa

Le parti:

- preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti e organizzazione del lavoro;

- considerato il ruolo svolto dalle parti nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatone e delle mansioni;

- verificato che l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro caratterizzata dalla flessibilità e dalla mobilità ha dato luogo a figure professionali nuove che hanno contribuito in modo significativo allo sviluppo della produttività complessiva delle imprese;

hanno realizzato una riforma del sistema classificatorio mirata a rafforzare il rapporto tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro.

Il nuovo sistema classificatorio coglie l'evoluzione realizzata e rappresenta uno stimolo a proseguire nella crescita dei sistemi organizzativi consentendo un ampliamento delle ipotesi di mobilità (verticale e orizzontale), flessibilità, accorpamento e arricchimento delle mansioni, realizzando nello stesso tempo la certezza dell'inquadramento per le nuove figure professionali.

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

Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta dalle seguenti 6 categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative come da prospetto sottoriportato:

Cat.	Posizioni Organizzative
A	1
B	1 - 2
C	1 - 2 - 3

D	1 - 2 - 3
E	1 - 2 - 3
F	-

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie viene effettuato sulla base delle declaratorie e dei profili.

La declaratoria determina, per ciascuna categoria, le caratteristiche e i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa.

I profili, distribuiti nell'ambito delle diverse posizioni organizzative, descrivono il contenuto professionale delle mansioni in essi individuate.

Nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate dal profilo potrà essere inquadrato in una categoria inferiore a quella cui il profilo si riferisce.

Per i profili non individuati o aventi contenuto professionale diverso rispetto a quelli rappresentati nel presente articolo, l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti. Rientra nella attività contrattuale della R.S.U. la verifica degli inquadramenti adottati a fronte di tali fattispecie.

Sistema classificatorio settore abrasivi

Categoria A

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, con carattere continuativo e con l'apporto della propria elevata conoscenza tecnico-professionale e capacità organizzativa, contribuiscono alla definizione degli obiettivi e alla gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di ampia autonomia decisionale e discrezionalità, le linee fondamentali dell'impresa nonché, con funzioni equivalenti di rilevante importanza, responsabilità, rappresentatività e altissima specializzazione anche nella ricerca.

Ai suddetti lavoratori, ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190, è attribuita la qualifica di quadro.

Categoria B

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità.

Posizione Organizzativa B1

Profili impiegati

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e/o reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti alla Categoria B, P.O. 2.

Posizione Organizzativa B2

Profili impiegati

- Tecnici con autonome funzioni di ricerche tecnologiche e di sviluppo di nuovi prodotti.

- Tecnici progettisti per lo studio e la realizzazione di impianti.

- Amministrativi con responsabilità delle operazioni di impostazione tecnica ed elaborazione dei budget con competenza specialistica.

- Preposto alla direzione di settore o ufficio con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa.

- Addetto alla promozione e vendita che, in base a conoscenze tecniche specialistiche acquisite mediante apposite azioni formative ed esperienze diversificate, presta all'occorrenza consulenza tecnica alla clientela per la corretta scelta e utilizzazione dei prodotti.

Categoria C

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con mansioni di concetto che comportano cioè

iniziativa e autonomia nell'ambito del proprio lavoro, nonché i lavoratori che, con poteri di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione e mediante apporto di competenza tecnico-pratica, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori, ovvero coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità.

Posizione Organizzativa C1

Profili impiegati

- Tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito dei settori di produzione e non.

- Tecnico che svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo di nuovi prodotti.

- Addetto a uffici amministrativi, commerciali, tecnici con competenza specialistica nella gestione e nel coordinamento dell'ufficio.

Profili qualifiche speciali

- Incaricato che, con competenza di tutte le operazioni di collaudo e delle principali lavorazioni di un settore, segue la messa a punto di nuovi processi o prodotti abrasivi effettuando tutti i controlli e le prove necessarie con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa dei dati e relativa interpretazione dei risultati.

- Capo squadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa e responsabilità per la condotta e i risultati della lavorazione che coordina un gruppo di lavoratori con alte professionalità e/o Q.S.

Profili operai

- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo o tecnologico su impianti automatici complessi di produzione o su attrezzature specifiche per ricerca e sviluppo con compiti di coordinamento funzionale degli addetti in grado di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente o tecnologicamente sugli impianti o sulle attrezzature di competenza.

Posizione Organizzativa C2

Profili impiegati

- Amministrativo con particolare e autonoma competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito tecnico-commerciale.

- Addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale.

- Corrispondenti in più di una lingua straniera.

Profili qualifiche speciali

- Preposto alle prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo di nuove produzioni.

- Strumentista elettronico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di particolare e personale competenza professionale, la complessa installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettronici complessi e ne cura le modifiche essenziali con elaborazione autonoma di schemi, per l'adattamento alle condizioni di esercizio.

Profili operai

- Meccanico che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.

- Elettricista che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.

- Preposto alle prove tecnologiche complesse e di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati, delle materie con responsabilità dei relativi controlli quantitativi e qualitativi mediante le opportune prove.

- Montatore di materiali refrattari e relative attrezzature su impianti utilizzatori che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia con poteri di iniziativa e con la responsabilità della messa a punto e delle manutenzioni necessarie a un corretto esercizio degli stessi.

- Lavoratore con responsabilità di controllo tecnico produttivo sugli impianti di cottura rapida, con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.

- Preposto a prove di collaudo di tutto il processo produttivo (tecnico o tecnologico) con responsabilità di decisione.

- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo sugli impianti automatici complessi di produzione con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire in modo autonomo sia

meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.

Posizione Organizzativa C3

Profili impiegati

- Le stesse mansioni previste alla categoria D, P.O. 1 con in più il coordinamento dell'operatività di un gruppo di lavoratori.

- Addetti agli uffici commerciali con gestione per aree linguistiche o raggruppamenti di aree nazionali.

Profili qualifiche speciali

- Capo usciere, capo fattorino.

Profili operai

- Lavoratore plurifunzionale in grado di operare con autonomia e garanzia dei risultati su più impianti complessi.

- Preposto a prove di laboratorio chimico con elaborazione autonoma qualitativa e quantitativa.

- Manutentore elettronico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, operazioni di controllo, collaudo e messa a punto di impianti elettronici complessi.

- Manutentore elettronico, meccanico, oleodinamico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, operazioni di controllo, collaudo e messa a punto di impianti complessi.

Categoria D

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, con mansioni riconosciute d'ordine sia tecniche sia amministrative, siano in grado di programmare e gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità; ovvero i lavoratori con qualifica speciale che con apporto di competenza tecnico-pratica guidano, controllano e coordinano un gruppo di lavoratori inquadrati nelle categorie inferiori o che svolgono particolari mansioni di fiducia o responsabilità; ovvero i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, eventualmente con compiti di coordinamento di persone, nell'ambito della propria mansione conducono impianti e/o macchinari particolarmente complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e approfondita conoscenza tecnico-pratica acquisita con adeguata esperienza.

Appartengono inoltre a questa categoria i lavoratori che, in posizione di autonomia esecutiva, compiono operazioni complesse la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico-pratica e adeguate conoscenze, nonché esperienze di lavoro.

Posizione Organizzativa D1

Profili impiegati

- Addetti agli uffici commerciali anche con conoscenze linguistiche.

- Disegnatore/progettista di stampi, attrezzature/impianti anche con l'utilizzo di supporto meccanografico (Cad).

- Impiegati tecnici e amministrativi che, dotati di adeguate conoscenze tecniche e col supporto di una pluriennale esperienza, siano capaci di svolgere il proprio lavoro anche senza l'ausilio di schemi rigidamente preordinati e/o di istruzioni specifiche impartite nel continuo dai superiori con la cognizione e la conoscenza delle finalità tecnico-organizzative del lavoro stesso.

- Addetti all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe.

- Addetti ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute.

- Impiegati di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale e dei documenti di spedizione intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni.

- Impiegati di filiale di vendita.

Profili qualifiche speciali

- Capisquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione.

Profili operai

- Addetti alla programmazione e conduzione di impianti complessi di produzione con responsabilità sui parametri complessivi della qualità del prodotto eseguendo normali lavori di messa a punto di carattere correttivo.

- Addetti manutenzione elettrica e/o elettronica con completa autonomia tecnica.

- Addetti alla manutenzione di stampi mediante l'uso di macchine utensili operanti in completa autonomia tecnica.

- Addetti alla manutenzione di impianti complessi oleodinamici e/o pneumatici operanti in completa autonomia tecnica.

- Preposto alla conduzione di linee di produzione con responsabilità sulla qualità della produzione, eventualmente con compiti di coordinamento del personale, e interventi di manutenzione e messa a punto delle linee.

- Addetti alla conduzione dei forni di cottura a ciclo continuo con responsabilità sulla produzione, sulla qualità e sul funzionamento dell'impianto in forma autonoma.

- Preposto alla programmazione, conduzione e controllo di macchine a controllo numerico.

- Addetti alla pressatura di mole con spessore inferiore a 15 mm o con diametro superiore a 800 mm.

Posizione Organizzativa D2

Profili operai

- Lavoratore che in autonomia verifica, tramite documenti di spedizione, la corrispondenza tra il materiale da spedire e la giusta destinazione con compiti di controllo qualitativo e quantitativo dei prodotti.

- Addetti alla programmazione e conduzione con macchine di sinterizzazione per dischi diamantati con responsabilità sui parametri di qualità eseguendo normali lavori di messa a punto.

Posizione Organizzativa D3

Profili impiegati

- Addetti ad uffici amministrativi e commerciali che compiono operazioni ricorrenti quali registrazioni contabili, emissioni di note di accredito e addebito, compilazione di fatture anche con ausilio Edp, ecc.

- Addetti alla contabilità di reparto o alla raccolta e registrazione e semplice elaborazione di dati statistici anche con ausilio Edp.

- Addetto alla digitazione su video terminale.

- Impiegati d'ordine, stenodattilografi che operano su personal computer e videoscritture.

- Tenuta, sistemazione e/o smistamento di pratiche e/o materiali di archivio e/o schedari.

- Dattilografi.

- Addetti alle scritturazioni manuali e copie.

- Centralinisti telefonici generici.

I lavoratori indicati nell'elencazione tassativa di cui sopra (profili impiegati) passeranno alla P.O. 2 (normativa impiegati) dopo 12 mesi di permanenza nella P.O. 3 a far tempo

dalla data di assunzione.

Profili operai

- Addetti a prove di laboratorio che, in base a metodi predeterminati, eseguono prove chimico-fisiche con capacità di analisi.

- Addetti alla conduzione del ciclo produttivo per la preparazione degli impasti con controllo e conduzione degli impianti e responsabilità dei risultati qualitativi del prodotto.

- Addetti al collaudo qualità complessivo in autonomia e con elaborazione e responsabilità dei dati finali.

- Conduttore di forni continui o intermittenti con compiti di regolazione e con cognizioni tecniche specifiche che consentono interventi in forma autonoma sul funzionamento dell'impianto.

- Preposto alla sorveglianza di linee di produzione senza responsabilità del personale.

- Attrezzista, aggiustatore e/o costruttore che, in condizioni di autonomia esecutiva, costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi.

- Elettricista, montatore che compie in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di personale competenza professionale, l'installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettrici e/o elettronici.

- Autista meccanico di autotreni con o senza rimorchio.

- Infermiere diplomato.

- Addetto allestimento ordini di spedizione in base a metodi di lavoro prestabiliti utilizzando carrelli trilaterali ad alta elevazione dotati di mezzi informatici.

Categoria E

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedano conoscenze specifiche che si possono apprendere anche attraverso il necessario tirocinio, nonché in possesso di capacità tecnico-pratiche per compiere correttamente i lavori e le operazioni affidate, in base a metodi e procedure predeterminate.

Posizione Organizzativa E1

Profili operai

- Addetti alla scelta, controllo, incartamento, imballaggio e registrazione dati del prodotto finito.

- Addetti alla preparazione di impasti abrasivi con responsabilità della composizione e della pesatura.

- Addetti alla conduzione di macchine di spalmatura e/o flessibilizzazione di impianti continui con responsabilità della regolazione.

- Addetti a carrelli transelevatori semoventi con conduttore a bordo che compiono operazioni di stivaggio e operazioni di carico e scarico con ottimizzazione dei risultati.

- Addetti alle macchine di formatura mole abrasive con utilizzo di manipolatori automatici e con regolazione e controllo dei dispositivi tecnici al fine di conseguire i parametri qualitativi previsti.

Posizione Organizzativa E2

Profili operai

- Addetti ai forni continui o intermittenti con compiti di carico e scarico e con piccoli interventi di regolazione.

- Addetti al taglio e allestimento o confezione di nastri larghi (superiore a 350 mm) con responsabilità della giunzione.

- Addetti alla finitura e alla ravvivatura periferica di mole abrasive a centro depresso e troncatrici.

- Addetti alla fustellatura con scelta e cambio stampi.

- Addetti alla preparazione di impasti abrasivi senza responsabilità della composizione e della pesatura.

- Addetti all'allestimento o confezione di nastri abrasivi di larghezza superiore a 350 mm.

- Tornitori e rettificatori di mole sagomate a tazza e a bisello.

- Addetti alla spianatura di tutti i tipi di mole abrasive.

- Addetti alla pressatura di tutti i tipi di mole e segmenti abrasivi con il compito di cambio stampi.

- Addetti alla tornitura di sgrossatura o rettifica di tutte le mole abrasive o alla ravvivatura periferica di mole abrasive troncatrici e a centro depresso.

- Addetti al taglio di prima fase di rotoli e nastri di larghezza superiore a 350 mm.

- Addetti alle macchine di formatura di mole abrasive con utilizzo di manipolatori

automatici.

- Operatori su macchine utensili di officina non complesse.
- Conduttori di carrelli sollevatori semoventi.
- Addetti all'allestimento di ordini di spedizione in base a metodi di lavoro prestabiliti.
- Autisti.
- Addetti a mansioni di semplice attesa e custodia.
- Meccanici o elettricisti generici addetti alle manutenzioni e alle riparazioni.
- Muratori.
- Addetti ai controlli, selezioni e scelte di prodotti semilavorati.
- Addetti alla rilevazione di temperature, umidità, pressioni.

Posizione Organizzativa E3

Profili operai

- Addetti all'alimentazione e assistenza di macchine e impianti.
- Addetti al carico o scarico di macchine o di linee di lavorazione.
- Addetti a operazioni elementari nell'ambito del ciclo produttivo.
- Addetti a prove semplici di routine.
- Addetti all'inscatolamento e imballaggio.

Categoria F

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di normale capacità pratica e normali cognizioni tecniche.

Profili operai

- Lavoratori in addestramento per categorie superiori.
- Addetti a compiti elementari nell'ambito di operazioni accessorie indirette.
- Addetti alle pulizie.
- Addetti a manovalanza generica.

Ceramica

Premessa

Le Parti:

- preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti e organizzazione del lavoro;

- considerato il ruolo svolto dalle parti nella evoluzione della organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni verificatasi nell'ultimo decennio;

- verificato che l'evoluzione della organizzazione del lavoro caratterizzata dalla flessibilità e dalla mobilità ha dato luogo a figure professionali nuove che hanno contribuito in modo significativo allo sviluppo della produttività complessiva delle imprese;

hanno realizzato una riforma del sistema classificatorio mirata a rafforzare il rapporto tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro.

Il nuovo sistema classificatorio coglie l'evoluzione realizzata e rappresenta uno stimolo a proseguire nella crescita dei sistemi organizzativi consentendo un ampliamento delle ipotesi di mobilità (verticale e orizzontale), flessibilità, accorpamento e arricchimento delle mansioni, realizzando nello stesso tempo la certezza dell'inquadramento per le nuove figure professionali.

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

Sistema classificatorio

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta dalle seguenti 6 categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative come da prospetto sotto riportato:

Cat.	Posizioni Organizzative
A	1
B	1 - 2

C	1 - 2 - 3
D	1 - 2 - 3
E	1 - 2
F	1 - 2 - 3

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie viene effettuato sulla base delle declaratorie e dei profili.

La declaratoria determina, per ciascuna categoria, le caratteristiche e i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa.

I profili, distribuiti nell'ambito delle diverse posizioni organizzative, descrivono il contenuto professionale delle mansioni in essi individuate.

Nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate dal profilo potrà essere inquadrato in una categoria inferiore a quella cui il profilo si riferisce.

Per i profili non individuati o aventi contenuto professionale diverso rispetto a quelli rappresentati nel presente articolo, l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti. Rientra nella attività contrattuale delle R.S.U. la verifica degli inquadramenti adottati a fronte di tali fattispecie.

Sistema classificatorio settori porcellana e

ceramica per uso domestico e ornamentale

Categoria A

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, con carattere continuativo e con l'apporto della propria elevata conoscenza tecnico-professionale e capacità organizzativa, contribuiscono alla definizione degli obiettivi e alla gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di ampia autonomia decisionale e discrezionalità, le linee fondamentali dell'impresa nonché, con funzioni equivalenti di rilevante importanza, responsabilità, rappresentatività e altissima specializzazione anche nella ricerca.

Ai suddetti lavoratori, ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190, è attribuita la qualifica di quadro.

Categoria B

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità.

Posizione Organizzativa B1

Profili impiegati

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e/o reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti alla categoria B, P.O. 2.

Posizione Organizzativa B2

Profili impiegati

- Tecnici con autonome funzioni di ricerche tecnologiche e di sviluppo di nuovi prodotti.

- Tecnici progettisti per lo studio e la realizzazione di impianti.

- Amministrativi con responsabilità delle operazioni di impostazione tecnica ed elaborazione dei budget con competenza specialistica.

- Preposto alla direzione di settore o ufficio con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa.

- Addetto alla promozione e vendita che, in base a conoscenze tecniche specialistiche acquisite mediante apposite azioni formative ed esperienze diversificate, presta all'occorrenza consulenza tecnica alla clientela per la corretta scelta e utilizzazione dei prodotti.

Categoria C

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con mansioni di concetto che comportano cioè iniziativa e autonomia nell'ambito del proprio lavoro, nonché i lavoratori che, con poteri di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione e mediante apporto di competenza tecnico-pratica, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori, ovvero coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità.

Posizione Organizzativa C1

Profili impiegati

- Tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito dei settori di produzione e non.

- Tecnico che svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo di nuovi prodotti.

- Addetto a uffici amministrativi, commerciali, tecnici con competenza specialistica nella gestione e nel coordinamento dell'ufficio.

Profili qualifiche speciali

- Maestro d'arte.

- Modellista che realizza con particolare competenza tecnico-pratica senza ausilio o controllo tecnico diretto modelli diversi in grado di coordinare anche altri modellisti.

- Capo squadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa e responsabilità per la condotta e i risultati della lavorazione che coordina un gruppo di lavoratori con alte professionalità e/o Q.S.

- Pittore ideatore di disegni per le ceramiche d'arte.

- Pittore miniatore di fiori, figure e paesaggi per la cui esecuzione si richiedano attitudini e abilità tecniche particolari.

Profili operai

- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo o tecnologico su impianti automatici complessi di produzione o su attrezzature specifiche per ricerca e sviluppo con compiti di coordinamento funzionale degli addetti in grado di intervenire in

modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente o tecnologicamente sugli impianti o sulle attrezzature di competenza.

Posizione Organizzativa C2

Profili impiegati

- Amministrativo con particolare e autonoma competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito tecnico-commerciale.

- Addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale.

- Corrispondenti in più di una lingua straniera.

Profili qualifiche speciali

- Preposto alle prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo di nuove produzioni.

- Strumentista elettronico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di particolare e personale competenza professionale, la complessa installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettronici complessi e ne cura le modifiche essenziali con elaborazione autonoma di schemi, per l'adattamento alle condizioni di esercizio.

Profili operai

- Meccanico che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.

- Elettricista che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.

- Preposto alle prove tecnologiche complesse e di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati, delle materie con responsabilità dei relativi controlli quantitativi e qualitativi mediante le opportune prove.

- Montatore di materiali refrattari e relative attrezzature su impianti utilizzatori che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia con poteri di iniziativa e con la responsabilità della messa a punto e delle manutenzioni necessarie a un corretto esercizio degli stessi.

- Lavoratore con responsabilità di controllo tecnico-produttivo sugli impianti di cottura rapida, con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.

- Preposto a prove di collaudo di tutto il processo produttivo (tecnico o tecnologico) con responsabilità di decisione.

- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo sugli impianti automatici complessi di produzione con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.

- Filettatore e guarnitore con carattere di originalità di pezzi artistici complessi.

Posizione Organizzativa C3

Profili impiegati

- Le stesse mansioni previste alla categoria D, P.O. 1 con in più il coordinamento dell'operatività di un gruppo di lavoratori.

- Addetti agli uffici commerciali con gestione per aree linguistiche o raggruppamenti di aree nazionali.

Profili qualifiche speciali

- Capo usciere, capo fattorino.

Profili operai

- Lavoratore plurifunzionale in grado di operare con autonomia e garanzia dei risultati su più impianti complessi.

- Addetti a controlli di laboratorio e prove tecnologiche su materie prime, impasti e vernici.

- Manutentore elettronico, meccanico, oleodinamico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, operazioni di controllo, collaudo e messa a punto di impianti complessi.

- Decoratore con pennello e/o aerografo di disegni artistici (maestro di decorazione).

- Torniante e/o calcatore che con procedimento esclusivamente manuale e con l'ausilio del tornio o di forma in gesso realizza, a partire dalla materia prima, pezzi diversi.

Categoria D

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, con mansioni riconosciute d'ordine sia tecniche sia amministrative, siano in grado di programmare e gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità; ovvero i lavoratori con qualifica speciale che con apporto di competenza tecnico-pratica guidano, controllano e coordinano un gruppo di lavoratori inquadrati nelle categorie inferiori o che svolgono particolari mansioni di fiducia o responsabilità; ovvero i lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva, eventualmente con compiti di coordinamento di persone, nell'ambito della propria mansione conducono impianti e/o macchinari particolarmente complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e approfondita conoscenza tecnico-pratica acquisita con adeguata esperienza.

Appartengono inoltre a questa categoria i lavoratori che, in posizione di autonomia esecutiva, compiono operazioni complesse la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico-pratica e adeguate conoscenze, nonché esperienze di lavoro.

Posizione Organizzativa D1

Profili impiegati

- Addetti agli uffici commerciali anche con conoscenze linguistiche.

- Disegnatore/progettista di stampi, attrezzature/impianti anche con l'utilizzo di supporto meccanografico (Cad).

- Impiegati tecnici e amministrativi che, dotati di adeguate conoscenze tecniche e col supporto di una pluriennale esperienza, siano capaci di svolgere il proprio lavoro anche senza l'ausilio di schemi rigidamente preordinati e/o di istruzioni specifiche impartite nel continuo dai superiori con la cognizione e la conoscenza delle finalità tecnico-organizzative del lavoro stesso.

- Addetti all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe.

- Addetti ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute.

- Impiegati di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale e dei documenti di spedizione intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni.

- Impiegati di filiale di vendita.

Profili qualifiche speciali

- Capisquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i

risultati della lavorazione.

Profili operai

- Addetti alla programmazione e conduzione di impianti complessi di produzione con responsabilità sui parametri complessivi della qualità del prodotto eseguendo normali lavori di messa a punto di carattere correttivo.

- Addetti manutenzione elettrica e/o elettronica con completa autonomia tecnica.

- Addetti alla manutenzione mediante l'uso di macchine utensili operanti in completa autonomia tecnica.

- Addetti alla manutenzione di impianti complessi oleodinamici e/o pneumatici operanti in completa autonomia tecnica.

- Preposto alla conduzione di linee di produzione con responsabilità sulla qualità della produzione, eventualmente con compiti di coordinamento del personale, e interventi di manutenzione e messa a punto delle linee.

- Addetti alla conduzione dei forni di cottura a ciclo continuo con responsabilità sulla produzione, sulla qualità e sul funzionamento dell'impianto in forma autonoma.

- Addetti alla realizzazione di modelli originali in gesso con interpretazione del disegno per il colaggio su impianti tradizionali semimeccanizzati e meccanizzati.

Posizione Organizzativa D2

Profili operai

- Conduttore di forni continui e/o intermittenti con compiti di carico e scarico, regolazione e con cognizioni tecniche specifiche che consentano interventi in forma autonoma sul funzionamento dell'impianto e con responsabilità di controllo sulla rilevazione dati.

- Madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso "complessi" (primo stampo) e matrici in resina con interpretazione del disegno.

Posizione Organizzativa D3

Profili impiegati

- Addetti a uffici amministrativi e commerciali che compiono operazioni ricorrenti quali registrazioni contabili, emissioni di note di accredito e addebito, compilazione di fatture anche con ausilio Edp, ecc.

- Addetti alla contabilità di reparto o alla raccolta e registrazione e semplice elaborazione di dati statistici anche con ausilio Edp.

- Addetti alla digitazione su videoterminale.

- Impiegati d'ordine, stenodattilografi che operano su personal computer e videoscritture.

- Tenuta, sistemazione e/o smistamento di pratiche e/o materiali di archivio e/o schedari.

- Dattilografi.

- Addetti alle scritturazioni manuali e copie.

- Centralinisti telefonici generici.

I lavoratori indicati nell'elencazione tassativa di cui sopra (profili impiegati) passeranno alla P.O. 2 (profili impiegati) dopo 12 mesi di permanenza nella P.O. 3 a far tempo dalla data di assunzione.

Profili operai

- Madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso non complessi (primo stampo) e matrici in resina con interpretazione del disegno.

- Addetto a prove e analisi di laboratorio.

- Addetto alla colatura, sformatura e finitura di pezzi artistici particolarmente complessi.

- Filettatore e/o decoratore a mano su pezzi di particolare complessità.

- Conduttore di forni continui o intermittenti con compiti di regolazione e con cognizioni tecniche specifiche che consentono interventi in forma autonoma sul funzionamento dell'impianto.

- Preposto alla sorveglianza di linee di produzione senza responsabilità del personale.

- Attrezzista, aggiustatore e/o costruttore che, in condizioni di autonomia esecutiva, costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi.

- Elettricista, montatore che compie in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di personale competenza professionale, l'installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettrici e/o elettronici.

- Autista meccanico di autotreni con o senza rimorchio.

- Infermiere diplomato.

- Operatore di linee automatiche di calamaio zuppiere con sformatura manuale e assistenza linea.

- Addetto allestimento ordini di spedizione che in base a metodi di lavoro prestabiliti utilizza carrelli trilaterali ad alta elevazione dotati di mezzi informatici.

Categoria E

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedano conoscenze specifiche che si possono apprendere anche attraverso il necessario tirocinio, nonché in possesso di capacità tecnico-pratiche per compiere correttamente i lavori e le operazioni affidate, in base a metodi e procedure predeterminate.

Posizione Organizzativa E1

Profili operai

- Addetti all'applicazione di decalcomanie complesse (bordature complete) esclusivamente su pezzi complessi di oggettistica.

- Addetto a carrelli transelevatori semoventi con conduttore a bordo che compiono operazioni di stivaggio e operazioni di carico e scarico con ottimizzazione dei risultati.

- Addetti alle prove semplici di routine di laboratorio.

- Addetti alle pale o scavatori meccanici con conduttore a bordo.

- Addetto al tunnel di termoretrazione pallet con compiti di controllo forno di termoretrazione e registrazione versamenti a magazzino.

- Decoratore a mano.

- Filettatore a mano.

- Fascettatore a mano su pezzeria.

- Meccanico o elettricista.

- Muratori e/o fornellisti.

- Addetti alla filettatura a macchina con compiti di messa a punto e regolazione della macchina.

- Addetti alla scelta e preparazione campioni.

- Addetti al taglio e preparazione carte cromo secondo ordini e commissioni indicate.

- Addetti alla verniciatura per immersione di caffetteria e/o pezzeria colorata.

- Addetti ai forni continui o intermittenti con compiti di carico e scarico e con piccoli interventi di regolazione.

Posizione Organizzativa E2

Profili operai

- Addetti alla scelta, incartamento e imballo.
- Operatori su macchine utensili di officina non complesse.
- Addetti ai carrelli sollevatori semoventi.
- Addetti all'allestimento di ordini di spedizione in base a metodi di lavoro prestabiliti.
- Addetti al confezionamento di ordini di spedizione in base a metodi prestabiliti.
- Autisti.
- Addetti a mansioni di semplice attesa e custodia.
- Meccanico o elettricista non finito.
- Muratore e/o fornellista non finito.
- Addetti alla verniciatura tazze in monocoltura.
- Addetti alla rifinitura manuale pirofile ovali e simili.
- Addetti alla finitura a mano di pezzi cavi e pezzeria.
- Addetti alla pressatura o formatura.
- Addetti alla foggiatura con macchina semiautomatica e automatica di tondini, tazze, boli e piattini.
- Addetti alla preparazione e applicazione di decalcomanie a mano e/o macchina.
- Addetti ai mulini a umido e/o scioglitoi e/o mulini a secco e/o impianti automatici di dosaggio e simili con il compito della macinazione e della lettura e trascrizione dati.
- Addetti impianto produzione atomizzato.
- Aerografista comune.
- Addetti agli essiccatoi con compiti di regolazione e di controllo dell'umidità del materiale.
- Colaggio, sformatura, finitura di caffetteria e oggettistica varia colata.
- Colatura e finitura di forme in gesso non complesse.
- Addetti al carico carri forno che richiedono un corretto posizionamento dei pezzi in funzione delle diverse tipologie e/o della particolarità del pezzo.
- Addetti alla sorveglianza di macchine automatiche per applicazione con schermo-seta.
- Incasellatrice a mano di piatti o/o pezzeria.
- Addetti alle macchine filettatrici.

- Addetti alle macchine di termoretrazione.
- Addetti all'applicazione a mano di decalcomanie e bordure piene.
- Verniciatore a mano a immersione di pezzeria e caffetteria.
- Addetti alla pressatura stelloni.
- Addetti all'alimentazione delle macchine di verniciatura con compiti di controllo densità.
- Addetti al colaggio, sformatura e applicazione manici.
- Addetti alla scelta pezzeria e caffetteria prodotto decorato.
- Addetti alla scelta e controllo prodotto finito bianco.
- Addetti ai controlli, selezioni e scelte non complesse di prodotti semilavorati con controllo funzionamento macchina.
- Addetti alle manutenzioni e alle riparazioni.
- Addetti al carico e scarico essiccatoi e forni.
- Addetti alla classificazione e immagazzinamento imballi.
- Addetti al carico e scarico carrelli biscotto e vernice con scelta del biscotto.

Posiziona Organizzativa E3

Profili operai

- Addetti alla rilevazione di temperature, umidità, pressioni.
- Addetti all'alimentazione e assistenza di macchine e impianti.
- Addetti al carico o scarico di macchine o di linee di lavorazione.
- Addetti a operazioni elementari nell'ambito del ciclo produttivo.
- Addetti all'applicazione manici.
- Addetti alla raccolta e impilaggio piatti.
- Addetti alla pulizia piedino e centraggio tazze.
- Addetti all'alimentazione rotofinish.
- Addetti al carico e scarico carrelli biscotto e/o vernice.
- Addetti alla movimentazione di impasti, sbozzati, semilavorati.
- Addetti alla movimentazione manuale di carrelli.
- Addetti all'incartamento e imballaggio.

- Addetti all'applicazione semplice di decalcomanie.
- Addetti rifinitura stelloni.

Categoria F

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di normale capacità pratica e normali cognizioni tecniche.

Profili operai

- Lavoratori in addestramento per categorie superiori.
- Addetti a compiti elementari nell'ambito di operazioni accessorie indirette.
- Addetti alle pulizie.
- Addetti a manovalanza generica.

Sistema classificatorio settore Ceramica sanitaria

Categoria A

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, con carattere continuativo e con l'apporto della propria elevata conoscenza tecnico-professionale e capacità organizzativa, contribuiscono alla definizione degli obiettivi e alla gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di ampia autonomia decisionale e discrezionalità, le linee fondamentali dell'impresa nonché, con funzioni equivalenti di rilevante importanza, responsabilità, rappresentatività e altissima specializzazione anche nella ricerca.

Ai suddetti lavoratori, ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190, è attribuita la qualifica di Quadro.

Categoria B

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per

l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità.

Posizione Organizzativa B1

Profili impiegati

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e/o reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti alla categoria B, P.O. 2.

Posizione Organizzativa B2

Profili impiegati

- Tecnici con autonome funzioni di ricerche tecnologiche e di sviluppo di nuovi prodotti.

- Tecnici progettisti per lo studio e la realizzazione di impianti.

- Amministrativi con responsabilità delle operazioni di impostazione tecnica ed elaborazione dei budget con competenza specialistica.

- Preposto alla direzione di settore o ufficio con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa.

- Addetto alla promozione e vendita che, in base a conoscenze tecniche specialistiche acquisite mediante apposite azioni formative ed esperienze diversificate, presta all'occorrenza consulenza tecnica alla clientela per le corretta scelta e utilizzazione dei prodotti.

Categoria C

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con mansioni di concetto che comportano cioè iniziativa e autonomia nell'ambito del proprio lavoro, nonché i lavoratori che, con poteri di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione e mediante apporto di competenza tecnico-pratica, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori, ovvero coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e

complessità.

Posizione Organizzativa C1

Profili impiegati

- Tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito dei settori di produzione e non.

- Tecnico che svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo di nuovi prodotti.

- Addetto a uffici amministrativi, commerciali, tecnici con competenza specialistica nella gestione e nel coordinamento dell'ufficio.

Profili qualifiche speciali

- Modellista che realizza con particolare competenza tecnico-pratica senza ausilio o controllo tecnico diretto modelli diversi in grado di coordinare anche altri modellisti.

- Capo squadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa e responsabilità per la condotta e i risultati della lavorazione che coordina un gruppo di lavoratori con alte professionalità e/o Q.S.

Profili operai

- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo o tecnologico su impianti automatici complessi di produzione o su attrezzature specifiche per ricerca e sviluppo con compiti di coordinamento funzionale degli addetti in grado di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente o tecnologicamente sugli impianti o sulle attrezzature di competenza.

Posizione Organizzativa C2

Profili impiegati

- Amministrativo con particolare e autonoma competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito tecnico-commerciale.

- Addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale.

- Corrispondenti in più di una lingua straniera.

Profili qualifiche speciali

- Preposto alle prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo di nuove produzioni.

- Strumentista elettronico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di particolare e personale competenza professionale, la complessa

installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettronici complessi e ne cura le modifiche essenziali con elaborazione autonoma di schemi, per l'adattamento alle condizioni di esercizio.

Profili operai

- Meccanico che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.

- Elettricista che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.

- Preposto alle prove tecnologiche complesse e di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati, delle materie con responsabilità dei relativi controlli quantitativi e qualitativi mediante le opportune prove.

- Montatore di materiali refrattari e relative attrezzature su impianti utilizzatori che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia con poteri di iniziativa e con la responsabilità della messa a punto e delle manutenzioni necessarie a un corretto esercizio degli stessi.

- Lavoratore con responsabilità di controllo tecnico-produttivo sugli impianti di cottura rapida, con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.

- Preposto a prove di collaudo di tutto il processo produttivo (tecnico o tecnologico) con responsabilità di decisione.

- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo sugli impianti automatici complessi di produzione con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.

Posizione Organizzativa C3

Profili impiegati

- Le stesse mansioni previste alla categoria D, P.O. 1 con in più il coordinamento

dell'operatività di un gruppo di lavoratori.

- Addetti agli uffici commerciali con gestione per aree linguistiche o raggruppamenti di aree nazionali.

Profili qualifiche speciali

- Capo usciere, capo fattorino.

Profili operai

- Lavoratore plurifunzionale in grado di operare con autonomia e garanzia dei risultati su più impianti complessi.

- Addetti ai controlli di laboratorio e prove tecnologiche su materie prime, impasti e vernici.

- Manutentore elettronico, meccanico, oleodinamico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, operazioni di controllo, collaudo e messa a punto di impianti complessi.

Categoria D

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, con mansioni riconosciute d'ordine sia tecniche sia amministrative, siano in grado di programmare e gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità; ovvero i lavoratori con qualifica speciale che con apporto di competenza tecnico-pratica guidano, controllano e coordinano un gruppo di lavoratori inquadrati nelle categorie inferiori o che svolgono particolari mansioni di fiducia o responsabilità; ovvero i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, eventualmente con compiti di coordinamento di persone, nell'ambito della propria mansione conducono impianti e/o macchinari particolarmente complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e approfondita conoscenza tecnico-pratica acquisita con adeguata esperienza.

Appartengono inoltre a questa categoria i lavoratori che, in posizione di autonomia esecutiva, compiono operazioni complesse la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico-pratica e adeguate conoscenze, nonché esperienze di lavoro.

Posizione Organizzativa D1

Profili impiegati

- Addetti agli uffici commerciali anche con conoscenze linguistiche.

- Disegnatore/progettista di stampi, attrezzature/impianti anche con l'utilizzo di supporto

meccanografico (Cad).

- Impiegati tecnici e amministrativi che, dotati di adeguate conoscenze tecniche e col supporto di una pluriennale esperienza, siano capaci di svolgere il proprio lavoro anche senza l'ausilio di schemi rigidamente preordinati e/o di istruzioni specifiche impartite nel continuo dai superiori con la cognizione e la conoscenza delle finalità tecnico-organizzative del lavoro stesso.

- Addetti all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe.

- Addetti ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute.

- Impiegati di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale e dei documenti di spedizione intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni.

- Impiegati di filiale di vendita.

Profili qualifiche speciali

- Capisquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione.

Profili operai

- Addetti alla programmazione e conduzione di impianti complessi di produzione con responsabilità sui parametri complessivi della qualità del prodotto eseguendo normali lavori di messa a punto di carattere correttivo.

- Addetti manutenzione elettrica e/o elettronica con completa autonomia tecnica.

- Addetti alla manutenzione mediante l'uso di macchine utensili operanti in completa autonomia tecnica.

- Addetti alla manutenzione di impianti complessi oleodinamici e/o pneumatici operanti in completa autonomia tecnica.

- Preposto alla conduzione di linee di produzione con responsabilità sulla qualità della produzione, eventualmente con compiti di coordinamento del personale, e interventi di manutenzione e messa a punto delle linee.

- Addetti alla conduzione dei forni di cottura a ciclo continuo con responsabilità sulla produzione, sulla qualità e sul funzionamento dell'impianto in forma autonoma.

- Addetti alla realizzazione di modelli originali in gesso con interpretazione del disegno per il colaggio su impianti tradizionali semimeccanizzati e meccanizzati.

- Colatore e rifinitore in grado di eseguire l'intera gamma della produzione corrente e non corrente su impianti automatizzati, non automatizzati e tradizionali sia per vetro-china sia fire-clay.

- Addetto alla conduzione impianti di colaggio con conoscenza del ciclo produttivo dell'impianto che, in condizioni di autonomia operativa, conduce impianti complessi ed esegue sui medesimi interventi di regolazione e supervisione.

Posizione Organizzativa D2

Profili operai

- Madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso "complessi" (primo stampo) e matrici in resina con interpretazione del disegno.

- Addetto alla conduzione di impianti di produzione (colaggio e/o smaltatura) con compiti di controllo sulla qualità e risultati della produzione.

Posizione Organizzativa D3

Profili impiegati

- Addetti a uffici amministrativi e commerciali che compiono operazioni ricorrenti quali registrazioni contabili, emissioni di note di accredito e addebito, compilazione di fatture anche con ausilio Edp, ecc.

- Addetti alla contabilità di reparto o alla raccolta e registrazione e semplice elaborazione di dati statistici anche con ausilio Edp.

- Addetti alla digitazione su videoterminale.

- Impiegati d'ordine, stenodattilografi che operano su personal computer e videoscritture.

- Tenuta, sistemazione e/o smistamento di pratiche e/o materiali di archivio e/o schedari.

- Dattilografi.

- Addetti alle scritturazioni manuali e copie.

- Centralinisti telefonici generici.

I lavoratori indicati nell'elencazione tassativa di cui sopra (profili impiegati) passeranno alla P.O. 2 (profili impiegati) dopo 12 mesi di permanenza nella P.O. 3 a far tempo dalla data di assunzione.

Profili operai

- Madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso non complessi (primo stampo) e matrici in resina con interpretazioni del disegno.

- Addetto a prove e analisi di laboratorio.

- Conduttore di forni continui o intermittenti con compiti di regolazione e con cognizioni tecniche specifiche che consentono interventi in forma autonoma sul funzionamento dell'impianto.

- Preposto alla sorveglianza di linee di produzione senza responsabilità del personale.

- Attrezzista, aggiustatore e/o costruttore che, in condizioni di autonomia esecutiva, costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi.

- Elettricista, montatore che compie in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di personale competenza professionale, l'installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettrici e/o elettronici.

- Autista meccanico di autotreni con o senza rimorchio.

- Infermiere diplomato.

- Addetto allestimento ordini di spedizione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, utilizza carrelli trilaterali ad alta elevazione dotati di mezzi informatici.

- Colatore e rifinitore in grado di eseguire l'intera gamma della produzione corrente e non corrente su impianti automatizzati, non automatizzati e tradizionali.

- Verniciatore in grado di eseguire l'intera gamma della produzione nei colori particolari per cui necessita di approfondita capacità tecnica della lavorazione e di qualificata esperienza.

- Addetti alla scelta, controllo, incartamento, imballaggio e registrazione dati di ricottura e levigatura dell'intera gamma della produzione.

Categoria E

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedano conoscenze specifiche che si possono apprendere anche attraverso il necessario tirocinio, nonché in possesso di capacità tecnico-pratiche per compiere correttamente i lavori e le operazioni affidate, in base a metodi e procedure predeterminate.

Posizione Organizzativa E1

Profili operai

- Addetti alla scelta, controllo, incartamento, imballaggio e registrazione dati del prodotto finito.

- Addetti a carrelli transelevatori semoventi con conduttore a bordo che compiono operazioni di stivaggio e operazioni di carico e scarico con ottimizzazione dei risultati.

- Addetti alle pale o scavatori meccanici con conduttore a bordo.

- Addetti al tunnel di termoretrazione pallet con compiti di controllo forno di termoretrazione e registrazione versamenti a magazzino.

- Meccanico o elettricista.

- Muratori e/o fornellisti.

- Colatori e finitori in grado di eseguire l'intera gamma della produzione corrente.

- Verniciatori in grado di eseguire l'intera gamma della produzione corrente.

- Addetti ai forni continui o intermittenti con compiti di carico e scarico e con piccoli interventi di regolazione.

Posizione Organizzativa E2

Profili operai

- Operatori su macchine utensili di officina non complesse.

- Addetti a carrelli sollevatori semoventi.

- Addetti all'allestimento di ordini di spedizione in base a metodi di lavoro prestabiliti.

- Autisti.

- Addetti a mansioni di semplice attesa e custodia.

- Meccanico o elettricista non finito.

- Murature e/o fornellista non finito.

- Addetti ai mulini a umido e/o scioglitoi e/o mulini a secco e/o atomizzatori e/o impianti automatici di dosaggio e simili con il compito della macinazione e della lettura e trascrizione dati.

- Aerografista comune.

- Addetti agli essiccatoi con compiti di regolazione e di controllo dell'umidità del materiale.

- Addetti al carico carri forno che richiedono un corretto posizionamento dei pezzi in funzione delle diverse tipologie.

- Addetti ai controlli, selezioni e scelte di prodotti semilavorati.

- Addetti alle manutenzioni e alle riparazioni.
- Addetti alla colatura e finitura di pezzi semplici.
- Addetti alla verniciatura di accessori.
- Colatori e finitori provetti di pezzi semplici.
- Verniciatori e smaltatori provetti di pezzi semplici.
- Colatori di forme in gesso.
- Addetti al controllo e ripassatura su crudo con petrolio.
- Addetti alla rilevazione di temperature, umidità, pressioni.

Posizione Organizzativa E3

Profili operai

- Addetti all'alimentazione e assistenza di macchine e impianti.
- Addetti al carico o scarico di macchine o di linee di lavorazione.
- Addetti a operazioni elementari nell'ambito del ciclo produttivo.
- Addetti a prove semplici di routine.
- Addetti all'inscatolamento e imballaggio.
- Addetti alla movimentazione manuale di carrelli.

Categoria F

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di normale capacità pratica e normali cognizioni tecniche.

Profili operai

- lavoratori in addestramento per categorie superiori.
- Addetti a compiti elementari nell'ambito di operazioni accessorie indirette.
- Addetti alle pulizie.
- Addetti e manovalanza generica.

Sistema classificatorio settore Ceramiche per uso tecnico (isolatori, ceramiche avanzate, tubi per fognature)

Categoria A

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, con carattere continuativo e con l'apporto della propria elevata conoscenza tecnico-professionale e capacità organizzativa, contribuiscono alla definizione degli obiettivi e alla gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di ampia autonomia decisionale e discrezionalità, le linee fondamentali dell'impresa nonché, con funzioni equivalenti di rilevante importanza, responsabilità, rappresentatività e altissima specializzazione anche nella ricerca.

Ai suddetti lavoratori, ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190, è attribuita la qualifica di quadro.

Categoria B

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità.

Posizione Organizzativa B1

Profilo Impiegati

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e/o reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti alla categoria B, P.O. 2.

Posizione Organizzativa B2

Profili impiegati

- Tecnici con autonome funzioni di ricerche tecnologiche e di sviluppo nuovi prodotti.

- Tecnici progettisti per lo studio e la realizzazione di impianti.

- Amministrativi con responsabilità delle operazioni di impostazione tecnica ed elaborazione del budget con competenza specialistica.

- Preposto alla direzione di settore o ufficio con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa.

- Addetto alla promozione e vendita che in base a conoscenze tecniche specialistiche acquisite mediante apposite azioni formative ed esperienze diversificate presta all'occorrenza consulenza tecnica alla clientela per la corretta scelta ed utilizzazione dei prodotti.

Categoria C

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con mansioni di concetto che comportano cioè iniziativa e autonomia nell'ambito del proprio lavoro, nonché i lavoratori che, con poteri di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione e mediante apporto di competenza tecnico-pratica, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori, ovvero coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità.

Posizione Organizzativa C1

Profili impiegati

- Tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito dei settori di produzione e non.

- Tecnico che svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo di nuovi prodotti.

- Addetto ad uffici amministrativi, commerciali, tecnici con competenza specialistica nella gestione e nel coordinamento dell'ufficio.

Profili qualifiche speciali

- Modellista che realizza con particolare competenza tecnico-pratica senza ausilio o controllo tecnico diretto modelli diversi in grado di coordinare anche altri modellisti.

- Capo squadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa e responsabilità per la condotta e i risultati della lavorazione che coordina un gruppo di lavoratori con alte professionalità e/o Q.S.

Profili operai

- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo o tecnologico su impianti automatici complessi di produzione o su attrezzature specifiche per ricerca e sviluppo con compiti di coordinamento funzionale degli addetti in grado di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente o tecnologicamente sugli impianti o sulle attrezzature di competenza.

Posizione Organizzativa C2

Profili impiegati

- Amministrativo con particolare ed autonoma competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito tecnico-commerciale.

- Addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale.

- Corrispondenti in più di una lingua straniera.

Profili qualifiche speciali

- Preposto alle prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo di nuove produzioni.

- Strumentista elettronico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di particolare e personale competenza professionale, la complessa installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettronici complessi e ne cura le modifiche essenziali con elaborazione autonoma di schemi, per l'adattamento alle condizioni di esercizio.

Profili operai

- Meccanico che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.

- Elettricista che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.

- Preposto alle prove tecnologiche complesse e di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati, delle materie con responsabilità dei relativi controlli quantitativi e qualitativi mediante le opportune prove.

- Montatore di materiali refrattari e relative attrezzature su impianti utilizzatori che,

guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia con poteri di iniziativa e con la responsabilità della messa a punto e delle manutenzioni necessarie ad un corretto esercizio degli stessi.

- Lavoratore con responsabilità di controllo tecnico-produttivo sugli impianti di cottura rapida, con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.

- Preposto a prove di collaudo di tutto il processo produttivo (tecnico o tecnologico) con responsabilità di decisione.

- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo sugli impianti automatici complessi di produzione con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.

- Addetti alla sala prove alta tensione con autonomia della gestione delle prove e di elaborazione e interpretazione dei risultati.

Posizione Organizzativa C3

Profili impiegati

- Le stesse mansioni previste alla categoria D, P.O. 1 con in più il coordinamento dell'operatività di un gruppo di lavoratori.

- Addetti agli uffici commerciali con gestione per aree linguistiche o raggruppamenti di aree nazionali.

Profili qualifiche speciali

- Capo usciere, capo fattorino.

Profili operai

- Lavoratore plurifunzionale in grado di operare con autonomia e garanzia dei risultati su più impianti complessi.

- Preposto a prove di laboratorio chimico con elaborazione autonoma qualitativa e quantitativa.

- Manutentore elettronico, meccanico, oleodinamico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, operazioni di controllo, collaudo e messa a punto di impianti complessi.

Categoria D

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, con mansioni riconosciute d'ordine sia tecniche sia amministrative, siano in grado di programmare e gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità; ovvero i lavoratori con qualifica speciale che con apporto di competenza tecnico-pratica guidano, controllano e coordinano un gruppo di lavoratori inquadrati nelle categorie inferiori o che svolgono particolari mansioni di fiducia o responsabilità; ovvero i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, eventualmente con compiti di coordinamento di persone, nell'ambito della propria mansione conducono impianti e/o macchinari particolarmente complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e approfondita conoscenza tecnico-pratica acquisita con adeguata esperienza.

Appartengono inoltre a questa categoria i lavoratori che, in posizione di autonomia esecutiva, compiono operazioni complesse la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico-pratica e adeguate conoscenze, nonché esperienze di lavoro.

Posizione Organizzativa D1

Profili impiegati

- Addetti agli uffici commerciali anche con conoscenze linguistiche.

- Disegnatore/progettista di stampi, attrezzature/impianti anche con l'utilizzo di supporto meccanografico (Cad).

- Impiegati tecnici e amministrativi che, dotati di adeguate conoscenze tecniche e col supporto di una pluriennale esperienza, siano capaci di svolgere il proprio lavoro anche senza l'ausilio di schemi rigidamente preordinati e/o di istruzioni specifiche impartite nel continuo dai superiori con la cognizione e la conoscenza delle finalità tecnico-organizzative del lavoro stesso.

- Addetti all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe.

- Addetti ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute.

- Impiegati di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale e dei documenti di spedizione intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni.

- Impiegati di filiale di vendita.

Profili qualifiche speciali

- Capisquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione.

Profili operai

- Addetti alla programmazione e conduzione di impianti complessi di produzione con responsabilità sui parametri complessivi della qualità del prodotto eseguendo normali lavori di messa a punto di carattere correttivo.

- Addetti manutenzione elettrica e/o elettronica con completa autonomia tecnica.

- Addetti alla manutenzione mediante l'uso di macchine utensili operanti in completa autonomia tecnica.

- Addetti alla manutenzione di impianti complessi oleodinamici e/o pneumatici operanti in completa autonomia tecnica.

- Preposto alla conduzione di linee di produzione con responsabilità sulla qualità della produzione, eventualmente con compiti di coordinamento del personale, e interventi di manutenzione e messa a punto delle linee.

- Addetti alla conduzione dei forni di cottura a ciclo continuo con responsabilità sulla produzione, sulla qualità e sul funzionamento dell'impianto in forma autonoma.

Posizione Organizzativa D2

Profili operai

- Madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso "complessi" (primo stampo) e matrici in resina con interpretazione del disegno.

- Addetto alla conduzione di impianti di produzione con compiti di controllo sulla qualità e risultati della produzione.

- Attrezzista, aggiustatore e/o costruttore che, in condizioni di autonomia esecutiva, costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi, in grado di operare avviamenti e attrezzaggi in produzione.

Posizione Organizzativa D3

Profili impiegati

- Addetti a uffici amministrativi e commerciali che compiono operazioni ricorrenti quali registrazioni contabili, emissioni di note di accredito e addebito, compilazione di fatture anche con ausilio Edp, ecc.

- Addetti alla contabilità di reparto o alla raccolta e registrazione e semplice elaborazione

di dati statistici anche con ausilio Edp.

- Addetto alla digitazione su videoterminale.

- Impiegati d'ordine, stenodattilografi che operano su personal computer e videoscritture.

- Tenuta, sistemazione e/o smistamento di pratiche e/o materiali di archivio e/o schedari.

- Dattilografi.

- Addetti alle scritturazioni manuali e copie.

- Centralinisti telefonici generici.

I lavoratori indicati nell'elencazione tassativa di cui sopra (profili impiegati) passeranno alla P.O. 2 (profili impiegati) dopo 12 mesi di permanenza nella P.O. 3 a far tempo dalla data di assunzione.

Profili operai

- Addetti a prove di laboratorio che, in base a metodi predeterminati, eseguono prove chimico-fisiche con capacità di analisi.

- Conduttore di forni continui o intermittenti con compiti di regolazione e con cognizioni tecniche specifiche che consentono interventi in forma autonoma sul funzionamento dell'impianto.

- Preposto alla sorveglianza di linee di produzione senza responsabilità del personale.

- Attrezzista, aggiustatore e/o costruttore che, in condizioni di autonomia esecutiva, costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi.

- Elettricista, montatore che compie in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di personale competenza professionale, l'installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettrici e/o elettronici.

- Autista meccanico di autotreni con o senza rimorchio.

- Infermiere diplomato.

- Addetto alla portineria con compiti di controllo entrata e uscita personale e merci.

- Addetto allestimento ordini di spedizione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, utilizza carrelli trilaterali ad alta elevazione dotati di mezzi informatici.

- Addetti alla trafilatura a mano di isolatori alta tensione (sup. 50 Kv) con sagoma o su macchina automatica con utensili sagomati e/o progressivi con responsabilità dell'attrezzaggio della macchina ed effettuando il controllo sui pezzi prodotti.

Categoria E

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedano conoscenze specifiche che si possono apprendere anche attraverso il necessario tirocinio, nonché in possesso di capacità tecnico-pratiche per compiere correttamente i lavori e le operazioni affidate, in base a metodi e procedure predeterminate.

Posizione Organizzativa E1

Profili operai

- Addetti a carrelli transelevatori semoventi con conduttore a bordo che compiono operazioni di stivaggio e operazioni di carico e scarico con ottimizzazione dei risultati.

- Meccanico o elettricista.

- Muratori e/o fornellisti.

- Addetti alla trafilatura a mano con sagoma o su macchina automatica con utensili sagomati e/o progressivi di isolatori ad alta tensione (tensione di esercizio superiore a 50 Kv).

- Addetti al controllo qualitativo totale dei prodotti finiti con l'utilizzo di strumenti di misura complessi e di alta precisione.

- Addetti alle pale o scavatori meccanici con conduttore a bordo.

- Rettificatore di isolatori e/o ceramiche tecniche cotte con responsabilità di verifiche dimensionali, utilizzando diversi strumenti di misura, con conoscenza del disegno.

- Addetti alla invetratura/smaltatura a spruzzo su postazioni robotizzate o automatizzate con responsabilità della messa a punto della macchina e della programmazione.

- Addetti alla rettifica e/o lappatura di precisione con responsabilità di controllo dei pezzi per mezzo di strumenti di precisione e di controllo.

- Addetti alla pressatura a stampi con macchina automatica o manuale e/o sbavatura con responsabilità di controllo dei pezzi per mezzo di strumenti di precisione e di controllo.

- Addetti ai forni continui o intermittenti con compiti di carico e scarico e con piccoli interventi di regolazione.

Posizione Organizzativa E2

Profili operai

- Addetti a prove di laboratorio.
- Addetti alla scelta, incartamento, inscatolamento, imballaggio, smistamento prodotti.
- Operatori su macchine utensili di officina non complesse.
- Addetti ai carrelli sollevatori semoventi.
- Addetti all'allestimento di ordini di spedizione in base a metodi di lavoro prestabiliti.
- Autisti.
- Addetti a mansioni di semplice attesa e custodia.
- Meccanico o elettricista non finito.
- Muratore e/o fornellista non finito.
- Addetti ai mulini a umido e/o scioglitoi e/o mulini a secco e/o impianti automatici di dosaggio e simili con il compito della macinazione e della lettura e trascrizione dati.
- Aerografista comune.
- Addetti agli essiccatoi con compiti di regolazione e di controllo dell'umidità del materiale.
- Addetti ai controlli, selezioni e scelte di prodotti semilavorati.
- Addetti alle manutenzioni e alle riparazioni.
- Montatori di isolatori di dimensioni notevoli e medie oppure di isolatori in genere di precisione.
- Addetti alla trafilatura e/o tornitura di isolatori a bassa e media tensione a mano con sagoma o su macchina automatica con utensili sagomati e/o progressivi (tensione di esercizio inf. a 50 Kv).
- Addetti alla smaltatura di isolatori e/o ceramiche tecniche.
- Addetti alla verifica di parti metalliche con collaudo meccanico e dimensionale.
- Sceglitore di tuberia.
- Giuntista.
- Addetti alla rettifica e/o lappatura di precisione.
- Addetti alla pressatura a stampi con macchina automatica o manuale e/o sbavatura.
- Addetti alla rilevazione di temperature, umidità, pressioni.

Posizione Organizzativa E3

Profili operai

- Addetti all'alimentazione e assistenza di macchine e impianti.
- Addetti al carico o scarico di macchine o di linee di lavorazione.
- Addetti a operazioni elementari nell'ambito del ciclo produttivo.
- Addetti a prove semplici di routine.
- Addetti all'inscatolamento e imballaggio.
- Addetti alla movimentazione manuale di carrelli.
- Addetti alla movimentazione di impasti, sbozzati, semilavorati.
- Addetti al carico e scarico essiccatoi e forni.

Categoria F

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di normale capacità pratica e normali cognizioni tecniche.

Profili operai

- Lavoratori in addestramento per categorie superiori.
- Addetti a compiti elementari nell'ambito di operazioni accessorie indirette.
- Addetti alle pulizie.
- Addetti a manovalanza generica.

Vetro

Classificazione del personale delle aziende delle Prime lavorazioni del vetro (settori meccanizzati)

I lavoratori sono inquadrati nella scala classificatoria composta delle seguenti 6 categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative:

Cat.	Posizioni Organizzative	Qualifica	Par.
A	2	Q	207
	1	Q	201

B	2	I	184
	1	I	179
C	2	I	161
	1	QS	157
D	3	O	152
	2	I-QS-O	147
	1	I-QS-O	134
E	3	O	128
	2	I-QS-O	125
	1	I-O	112
F	1	O	100

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie viene effettuato sulla base delle declaratorie e dei profili come indicato nelle successive tabelle.

La declaratoria determina per ciascuna categoria, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa.

I profili distribuiti nell'ambito delle diverse posizioni organizzative, descrivono il contenuto professionale delle mansioni in esso individuate.

Le mansioni il cui contenuto professionale non sia rappresentato dai profili, verranno inquadrate nell'ambito della medesima qualifica, sulla base della declaratoria della categoria pertinente, con l'ausilio del riferimento analogico ai profili delle posizioni organizzative.

La distinzione tra i quadri, impiegati, qualifiche speciali e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento ed il trattamento normativo è indicato nella tabella precedente (Gruppo 1: quadro e qualifica impiegatizia; Gruppo 2: qualifica speciale; Gruppo 3: qualifica operaia).

Profili Quadri (Gruppo 1)

- Lavoratore al quale sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative importanti e complesse con discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi aziendali ovvero il lavoratore con funzioni specialistiche di elevato livello equivalente per ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Cat.	P.O.	Qualifiche
A	A1	I

Profili Quadri (Gruppo 1)

- Lavoratore al quale sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative di notevole importanza e complessità con elevata discrezionalità di poteri al fine dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi aziendali, nonché il lavoratore al quale sono attribuite funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalenti in termini di ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

Categoria B

Categoria	Pos. org.	Qualifiche
B	B1	I
	B2	I

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati che, in possesso di notevoli

conoscenze tecniche o amministrative o commerciali e con notevole esperienza, svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni aziendali nonché lavoratori con funzioni specialistiche di livello equivalente.

Profili Posizione Organizzativa 1

Cat.	P.O.	Qualifiche
B	B1	I

Profili impiegati (Gruppo 1)

- Lavoratore che, nell'ambito amministrativo, tecnico e commerciale, svolge con discrezionalità di poteri e facoltà d'iniziativa funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni aziendali nonché il lavoratore con funzioni di livello equivalente per ampiezza e natura per le quali è richiesta particolare competenza professionale.

Profili Posizione Organizzativa 2

Cat.	P.O.	Qualifiche
B	B2	I

- Lavoratore che, in possesso di competenze professionali elevate ed adeguata specializzazione, svolge con discrezionalità di poteri, autonomia e facoltà di iniziativa funzioni direttive che possono prevedere la gestione sia di unità organizzative che di gruppi di lavoro oppure di pluralità di discipline in ambiti organizzativi complessi.

Categoria C

Cat.	P.O.	Qualifiche
C	C1	QS
	C2	I

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati e con qualifica speciale che, in

possesso di adeguate conoscenze tecniche o amministrative e con rilevante specifica esperienza, in condizioni di autonomia operativa, svolgono compiti di guida e coordinamento nonché i lavoratori con funzioni equivalenti per ampiezza e natura per le quali è richiesta particolare competenza professionale.

Profili posizione Organizzativa 1

Cat.	P.O.	Qualifiche
C	C1	QS

Profili Qualifica Speciale (Gruppo 2)

- Lavoratore che, in possesso di capacità tecniche particolarmente elevate nel settore della manutenzione, esercita, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito dei propri compiti e con ampio potere di iniziativa, la guida, il controllo ed il coordinamento di squadre di lavoratori.

Profili Posizione Organizzativa 2

Cat.	P.O.	Qualifiche
C	C2	I

Profili impiegati (Gruppo 1)

- Lavoratore che, in possesso di particolari ed approfondite conoscenze in campo tecnico, amministrativo o commerciale accompagnate da rilevante specifica esperienza, svolge con ampia autonomia operativa nell'ambito dei propri compiti, importanti mansioni di concetto che possono anche implicare la conduzione ed il coordinamento di unità organizzate.

Categoria D

Cat.	P.O.	Qualifiche
D	D1	I QS O
	D2	I QS O
	D3	O

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono mansioni esecutive tecnico-amministrative o commerciali di contenuto complesso, che richiedono un'approfondita preparazione professionale e una considerevole esperienza di lavoro specifica nonché i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa e autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza tecnica od amministrativa comunque acquisita.

Appartengono a questa categoria i lavoratori con qualifica speciale il cui compito consiste nella guida, coordinamento, controllo di un gruppo di lavoratori con apporto di competenza tecnico-pratica nonché i lavoratori che, con potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori.

Appartengono a questa categoria i lavoratori operai che, in autonomia operativa, compiono a regola d'arte lavori particolarmente difficoltosi od eseguono operazioni particolarmente complesse, richiedenti notevoli conoscenze tecniche acquisite con specifica preparazione professionale nonché i lavoratori con approfondita preparazione ed elevata competenza professionali accompagnate da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della mansione ed eventualmente in possesso di diploma tecnico professionale che svolgono in condizioni di autonomia operativa operazioni di rilevante delicatezza e complessità ed effettuano interventi che risultino risolutivi per l'ottimale funzionamento degli impianti e/o apparecchiature, coordinando all'occorrenza altri lavoratori.

Profili Posizione Organizzativa 1

Cat.	P.O.	Qualifiche
D	D1	I QS O

Profili impiegati (Gruppo 1)

- Operatore esperto di centro elettronico.

- Disegnatore che provvede autonomamente allo sviluppo grafico di particolari costruttivi, avvalendosi anche di apparecchiature elettroniche.

- Segretaria stenodattilografa che, avvalendosi anche di apparecchiature elettroniche 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 condizioni 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 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 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 e assicurando direttamente e da solo 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 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 adattivi rispetto all'andamento della qualità, trasmettendo i dati produzione all'elaboratore.

- Conduttore di linee completamente robotizzate di controllo e saldatura ed imballo del vetro temperato e accoppiato che, tramite elaboratore, compila schede ed istogrammi per il 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 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 assicurarne il regolare funzionamento, secondo le prescrizioni di esercizio e provvedendo alle relative registrazioni, anche 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), definite 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 capitolati tecnici; che valuta altresì la conformità del prodotto anche con riferimento alle normative di certificazione; che compila l'apposita modulistica anche tramite video terminale, ivi comprese le schede di conformità.

Settore Tubo di vetro

- Fonditore

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 video terminale.

Settore Fibre tessili

- Regolatore filiere.

- Regolatore appretti con compiti di controllo della preparazione appretti, effettuando anche analisi di laboratorio e coordinamento del personale addetto alla preparazione appretti.

- Lavoratore che, in condizione di autonomia operativa, assicura, oltre alle normali operazioni di fine linea unifilo, l'eventuale avviamento in manuale dell'impianto, la

regolazione della linea e la esecuzione completa di cambi di programma nel quadro di un sistema integrato della gestione della produzione.

Settore Fibre ottiche

- Lavoratore che, in possesso di specifiche conoscenze tecniche, ha maturato una considerevole esperienza nella conduzione degli impianti di fabbricazione della fibra ottica su più fasi di lavorazione (deposizione e compattamento filatura e stretching: deposizione e compattamento caratterizzazione prodotto; filatura e stretching caratterizzazione prodotto), e che, nel quadro di specifici piani di addestramento definiti, dopo avere ricevuto adeguata qualificazione da parte degli istruttori, provvede, su indicazione di questi ultimi, all'addestramento tecnico ed operativo di altri lavoratori per metterli in condizione di assicurare il corretto funzionamento degli impianti nel rispetto delle specifiche di produzione, di qualità e del ciclo di lavoro, suggerendo gli eventuali correttivi.

Profili comuni a tutti i settori (Gruppo 3)

- Lavoratore che, in possesso di adeguata esperienza, conduce congiuntamente forni fusori e impianti di composizione centralizzati effettuando le opportune manovre di regolazione e di controllo, eseguendo i necessari interventi in caso di guasti e provvedendo altresì alle annotazioni prescritte.

- Lavoratore di manutenzione che, in possesso di adeguate conoscenze tecniche e capacità pratiche con poliprofessionalità nei rami meccanico, elettrico, elettronico - con una alta specializzazione in almeno uno dei tre rami suindicati - effettua interventi che assicurano l'efficienza ed il regolare funzionamento degli impianti e delle macchine, con eventuali compiti di coordinamento meramente operativo.

Profili Posizione Organizzativa 2

Cat.	P.O.	Qualifiche
D	D2	I QS O

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 costruttivi di congegni.

- Impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito commerciale.

- Programmatore di centro elettronico che, sulla base d'istruzione e metodologie esistenti, realizza i programmi controllandone i risultati e apportandovi variazioni e migliorie.

- Segretaria stenodattilografa con ottima conoscenza di lingue estere che, servendosi anche di apparecchiature elettroniche, 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 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 difficoltosi 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, difficoltosi 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.

Profili Posizione Organizzativa 3

Cat.	P.O.	Qualifiche
D	D3	O

Profili tassativi operai

- Strumentista manutentore, in possesso di diploma tecnico-professionale o di preparazione equivalente e con notevole esperienza che, operando sull'intera gamma degli impianti e delle apparecchiature elettriche, elettroniche, 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 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 e sul coordinamento dei cambi di lavorazione: imposta ed assicura, mediante l'utilizzo di apparecchiature elettroniche, 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 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, 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 mantenendo l'attività di conduzione di una parte/macchina del processo produttivo.

Categoria E

Cat.	P.O.	Qualifiche

E	E1	I O
	E2	I QS O
	E3	O

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati che svolgono semplici mansioni d'ufficio che richiedono una generica preparazione professionale nonché i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale comunque acquisita.

Appartengono a questa categoria i lavoratori con qualifica speciale che svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli altri addetti della qualifica operai.

Appartengono a questa categoria i lavoratori operai che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di adeguate capacità pratiche e normali conoscenze tecniche nonché i lavoratori che, nel rispetto degli standards fissati, compiono lavori od operazioni le cui complessità o difficoltà richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche nonché i lavoratori che, in possesso di approfondita conoscenza, eseguono sulle linee di produzione controlli qualitativi con riferimento alle normative sulla certificazione.

Profili Posizione Organizzativa 1

Cat.	P.O.	Qualifiche
E	E1	I O

Profili impiegati (Gruppo 1)

- Addetti a mansioni semplici di ufficio o di scritturazione e copia, nonché dattilografi addetti a centralini telefonici di normale difficoltà.

Profili operai (Gruppo 3)

Settore Produzione lastre

- Lavoratore che esegue operazioni secondo procedure definite che richiedono l'impiego di macchine o attrezzature di normali 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 esegue interventi o lavori di normale impegno.

Settore Vetro temperato e accoppiato, edilizia ed auto, argentato

- Lavoratore che, su macchine e con l'ausilio di attrezzature, esegue operazioni di normale difficoltà secondo procedure definite o che effettua operazioni manuali di equivalente impegno.

- Lavoratore di officina o di manutenzione che 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 e di manutenzione che 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 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 esegue interventi o lavori di normale impegno.

Settore Fibre ottiche

- Lavoratore che, sulla base di specifiche e metodi di lavoro prefissati, coadiuva il conduttore degli impianti di filatura eseguendo semplici interventi in fase di avviamento e a ciclo, curando l'evacuazione del ridotto, effettuando misure geometriche sul rivestimento sulla base di scale opportune e indici di riferimento e controllando visivamente la conformità del prodotto stesso.

- Lavoratore che, sulla base di specifiche e metodi di lavoro prefissati, cura la bobinatura su bobine di misura, la ribobinatura su bobine di spedizione e il controllo finale della fibra eseguendo semplici operazioni manuali e normali regolazioni/controlli di processo, effettuando le relative registrazioni.

Profili Posizione Organizzativa 2

Cat.	P.O.	Qualifiche
	E2	I QS O

Profili impiegati (Gruppo 1)

- Addetti agli uffici amministrativi che compiono operazioni ricorrenti.

- Addetti allo svolgimento di pratiche commerciali semplici.

- Disegnatore non esclusivamente lucidista.

Profili operai (Gruppo 3)

Settore Produzione lastre

- Lavoratore incaricato della conduzione di una o più macchine di produzione, che esegue operazioni difficoltose che comportano anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurarne il regolare funzionamento o che effettui altri lavori, anche manuali, di equivalente impegno.

- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici o 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 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 "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 assicurarne 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.

- 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 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.

Settore Vetro cavo

- Lavoratore incaricato della conduzione, regolazione e controllo di impianti, apparecchiature o macchinari, che esegue difficoltose operazioni al fine di assicurarne il regolare funzionamento per la migliore produzione, secondo le prescrizioni di esercizio 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 o 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 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 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 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 una o più apparecchiature o forni fusori per vetro, al fine di assicurarne il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio, 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 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

- Lavoratore incaricato della conduzione di una o più macchine o di forni produttivi per vetro, le cui operazioni, che comportano conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche, richiedono interventi correttivi o controlli di apparecchiature con le eventuali relative annotazioni.

- Lavoratore che, in base a metodi di lavoro prefissati, esegue varie analisi e rilievi chimici o fisici di una certa difficoltà provvedendo alle relative annotazioni.

- 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.

Settore Fibre ottiche

- Lavoratore addetto alla conduzione di torni di deposizione e fornaci di compattamento e ad operazioni ausiliarie sulle preforme che, in base a procedure operative implicanti supervisione ricevuta sul modo di operare e con specifiche conoscenze tecniche, esegue, nel rispetto di standards prefissati, le operazioni di preparazione, conduzione e controllo delle macchine con le relative registrazioni.

- Lavoratore addetto alla conduzione complessiva di impianti di filatura e stretching e, in possesso di specifiche conoscenze tecniche e sulla base di procedure operative implicanti supervisione ricevuta sul modo di operare, esegue, nel rispetto di standards prefissati, le

operazioni di preparazione, conduzione e controllo degli impianti in ciascuna posizione lavorativa prevista con le relative registrazioni.

- Lavoratore che, in base a procedure operative implicanti supervisione ricevuta sul modo di lavorare con specifiche conoscenze tecniche, esegue, nel rispetto degli standards prefissati, la bobinatura e ribobinatura ed il controllo finale del prodotto, i controlli dimensionali e fisico/ottici della fibra per determinare la caratterizzazione completa del prodotto avvalendosi delle strumentazioni di misura a lettura diretta ed effettuando le relative registrazioni.

Profili Posizione Organizzativa 3

Cat.	P.O.	Qualifiche
E	E3	O

Profili operai (Gruppo 3)

Settore Produzione lastre

- Operatore di linea di taglio su ciclo continuo che determina la resa del prodotto attraverso interventi adattativi rispetto all'andamento della qualità del vetro in uscita, trasmettendo i dati di produzione alla fabbricazione.

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 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 finale qualitativo e dimensionale di volumi con relative annotazioni o segnalazioni.

Settore Vetro cavo

- Lavoratore che, in possesso di approfondita conoscenza tecnico-pratica derivante da addestramento specifico e/o pluriennale esperienza nella mansione, esegue su tutte le linee di produzione in modo autonomo la determinazione dei livelli qualitativi della produzione mediante il controllo delle caratteristiche tecniche del prodotto, definite nei capitolati e/o

nelle schede tecniche utilizzando apparecchiature e strumentazioni (di cui cura il funzionamento ed il ripristino) curando il flusso delle informazioni alla produzione per la gestione ed il miglioramento dei processi, facendo riferimento nell'operatività alle eventuali normative di certificazione.

Settore Fibre tessili

- Lavoratore addetto appretti con compiti di preparazione e verifica delle specifiche di fabbricazione e di controllo ed interventi sugli impianti; effettua anche analisi, utilizzando strumenti di laboratorio ed apparecchiature informatiche con compiti di registrazione sull'andamento dell'attività.

- Lavoratore, capo macchina velo, che assicura la corretta conduzione dell'impianto, compresa la fase di avviamento e quella di fermata, con compiti di controllo e regolazione, secondo i parametri ed i processi di qualità indicati dal reparto. Il controllo e la regolazione comprendono l'impianto automatico della preparazione legante, il processo completo di formazione e impregnazione compresi i fili di rinforzo, l'impianto di caricamento automatico della fibra e l'impianto di abbattimento fumi.

- Lavoratore, operatore fine linea velo, che, oltre alle normali operazioni proprie della mansione (inserimento tubotti in macchina, controllo e ripristino di dispositivi di regolazione e di sicurezza, impianto automatico di imballo dei rotoli, impianto evacuazione degli sfridi) assicura in collegamento con il capo macchina, gli interventi necessari per permettere una corretta fabbricazione del prodotto nel rispetto dei parametri di processo e di qualità indicati dal reparto.

Categoria F

Cat.	P.O.	Qualifiche
F	F1	O

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori operai che svolgono mansioni, lavori ed operazioni che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità pratiche.

Profili Posizione Organizzativa 1

Cat.	P.O.	Qualifiche

F	F1	O

Profili operai (Gruppo 3)

Addetti a lavori di carico e scarico a mano, generici di pulizia, lavaggio manuale e analoghi lavori di fatica e aiutanti di operai a livello superiore.

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

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli nei settori delle seconde lavorazioni del vetro e da 9 livelli nei settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come più sotto indicato.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili determinano il livello minimo del contenuto professionale che una mansione deve presentare per essere inquadrata nel corrispondente livello.

Le mansioni il cui contenuto professionale non sia rappresentato dai profili minimi verranno inquadrate, nell'ambito della medesima qualifica, sulla base della declaratoria pertinente, con l'ausilio del riferimento analogico al relativo profilo minimo ed a quelli contigui.

La distinzione tra i quadri, impiegati, qualifiche speciali e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

- Gruppo 1 - Quadro e Qual. Impiegatizia: 9° livello, 8° livello, 7° livello, 6° livello, 5° livello, 4° livello, 3° livello, 2° livello;

- Gruppo 2 - Qual. Speciale: 6° livello, 5° livello, 4° livello, 3° livello;

- Gruppo 3 - Qual. Operaia: 8° livello, 7° livello, 6° livello, 5° livello, 4° livello, 3° livello, 2° livello, primo livello.

Note a verbale

1) I livelli di inquadramento definiti nel presente contratto sono raggruppati nelle seguenti

aree:

I e II Lavorazioni		Tradizionale	
Liv.	Aree	Liv.	Aree
8°	1ª	9°	1ª
7°	2ª	8°	2ª
6°	3ª	7°	3ª
5°		6°	
4°		5°	4ª
3°	4ª	4°	
2°		3°	5ª
Primo	5ª	2°	
		primo	

2) Secondo quanto stabilito all'articolo 11, Paragrafo "Commissione paritetica sulla classificazione", comma 11 del C.C.N.L. 23.4.1999, le Parti ribadiscono che per il settore del vetro a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche e per quello delle seconde lavorazioni del vetro, eventuali verifiche, circa la classificazione, saranno affidate alla Commissione paritetica di cui al punto 1.2 della Parte Prima del presente C.C.N.L.

Declaratorie e profili

Settore Seconde lavorazioni del Vetro

8° Livello A

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori (Gruppo 1, Quadri) ai quali sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di più unità organizzative di notevole importanza e complessità con elevata discrezionalità di poteri al fine dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi aziendali, nonché i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalenti in termini di ampiezza, natura e autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

8° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori (Gruppo 1, Quadri) ai quali sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative importanti e complesse con discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi aziendali ovvero i lavoratori con funzioni specialistiche di elevato livello equivalente per ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

7° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori (Gruppo 1) che nell'ambito amministrativo, tecnico e commerciale svolgono con discrezionalità di poteri e facoltà d'iniziativa funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni aziendali nonché i lavoratori con funzioni di livello equivalente per ampiezza e natura per le quali è richiesta particolare competenza professionale.

6° Livello A

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori (Gruppo 1) che, in possesso di particolari e approfondite conoscenze in campo tecnico, amministrativo o commerciale accompagnate da rilevante e specifica esperienza, svolgono con ampia autonomia operativa nell'ambito dei compiti loro attribuiti, importanti mansioni di concetto che possono implicare anche la conduzione ed il coordinamento di

unità organizzate.

5° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- I lavoratori (Gruppo 1) che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa e autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza tecnica od amministrativa comunque acquisita.

Profili minimi (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 costruttivi di congegni.

- Impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o industriale, o nell'ambito commerciale.

- Programmatore di centro elettronico che, sulla base d'istruzioni e metodologie esistenti, realizza i programmi controllandone i risultati e apportandovi variazioni e migliorie.

- I lavoratori (Gruppo 2) che, con potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, svolgono compiti di guida, controllo, coordinamento di un gruppo di lavoratori.

- I lavoratori (Gruppo 3) con approfondita preparazione ed elevata competenza professionale accompagnate da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della mansione ed eventualmente in possesso di diploma tecnico-professionale che svolgono in condizioni di autonomia operativa operazioni di rilevante delicatezza e complessità ed effettuano interventi che risultino risolutivi per l'ottimale funzionamento degli impianti e/o apparecchiature, coordinando all'occorrenza altri lavoratori.

4° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 1) che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono mansioni esecutive tecnico-amministrative o commerciali di contenuto complesso, che richiedono un'approfondita preparazione professionale e una considerevole esperienza di lavoro specifica.

Profili minimi (Gruppo 1)

- Segretaria stenodattilografa con perfetta conoscenza di almeno una lingua estera che, avvalendosi anche di apparecchiature elettroniche, redige corrispondenza e gestisce gli archivi.

I lavoratori (Gruppo 2) il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo di un gruppo di lavoratori con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori (Gruppo 3) che, in autonomia operativa, compiono a regola d'arte lavori particolarmente difficoltosi ed eseguono operazioni particolarmente complesse, richiedenti notevoli conoscenze tecniche acquisite con specifica preparazione professionale.

Profilo comune a tutti i settori (Gruppo 3)

- Lavoratore responsabile della manutenzione che, in possesso di particolari conoscenze teorico-pratiche, ed eventualmente in possesso di diploma tecnico-professionale, effettua in condizioni di autonomia operativa interventi risolutivi che assicurano l'efficienza e il regolare funzionamento degli impianti e delle macchine, con compiti di coordinamento meramente operativo.

3° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 1) che svolgono mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale comunque acquisita.

I lavoratori (Gruppo 2) che svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli altri addetti.

I lavoratori (Gruppo 3) che, nel rispetto degli standards fissati, compiano lavori od operazioni le cui complessità o difficoltà richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche.

Profili minimi (Gruppo 1)

- Addetti agli uffici amministrativi che compiono operazioni ricorrenti.

- Addetti allo svolgimento di pratiche commerciali semplici.

- Disegnatore non esclusivamente lucidista.

Profili minimi (Gruppo 3)

Settore Trasformazione e posa in opera vetri - cristalli piani - vetri uniti al perimetro e accoppiati

- Lavoratore addetto alla lavorazione manuale o con macchinari anche di parti accessorie di metallo o simili, che comporti difficoltosi interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà.

- Lavoratore addetto alla posa in opera di qualunque volume piano e curvato su qualsiasi tipo di serramento o con parti metalliche accessorie su qualsiasi vano, che comporti difficoltosi interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà.

- Lavoratore addetto ad impianti di argentatura, molatura, tempera o simili il quale esegua operazioni che comportano interventi correttivi e controllo di apparecchiature e preparati per assicurarne il regolare completo ciclo di funzionamento.

- Lavoratore che, addetto alla conduzione di autocarri con mansioni di meccanico, esegue operazioni di carico e scarico anche con mezzi di sollevamento.

- 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 Fiale - Siringhe

- Lavoratore incaricato della conduzione, regolazione e controllo di uno o più impianti, apparecchiature o macchinari, che esegue difficoltose operazioni al fine di assicurarne il perfetto funzionamento per la migliore produzione, secondo le prescrizioni di esercizio, provvedendo al cambio lavoro e relative registrazioni.

- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici o elettronici, idraulici, su apparecchiature, macchinari ed impianti o che svolge i lavori inerenti al proprio mestiere.

- 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 Termometri, densimetri e apparecchi scientifici e simili

- Lavoratore che esegue a mano o a macchina difficoltose operazioni che comportano conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche per il controllo di qualità ed il funzionamento di qualsiasi tipo di strumento finito a perfetta regola d'arte.

- Lavoratore che esegue difficoltosi interventi di manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, apparecchiature o macchinari e provveda alla successiva messa a punto e regolazione degli stessi o che svolge i lavori inerenti al proprio mestiere.

- 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 Decorazione

- Lavoratore incaricato della regolazione, messa a punto e controllo di apparecchiature, impianti o macchine, che esegue difficoltosi interventi al fine di assicurarne il perfetto funzionamento per la migliore produzione secondo le prescrizioni di esercizio.

- Lavoratore di servizi ausiliari che, in possesso di specifiche conoscenze tecniche, svolge tutti i lavori inerenti al proprio mestiere.

- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi elettrici, elettronici, idraulici, meccanici, di montaggi, revisione, cambio macchine o che svolge i lavori inerenti al proprio mestiere.

- 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.

2° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori (Gruppo 1) che svolgono semplici mansioni d'ufficio che richiedono una generica preparazione professionale.

- I lavoratori (Gruppo 3) che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di adeguate capacità pratiche e normali conoscenze tecniche.

Profili minimi (Gruppo 1)

- Addetti a mansioni semplici di ufficio o di scritturazione e copia, nonché dattilografi, addetti alle macchine fatturatrici e contabili, addetti a centralini telefonici di normale difficoltà.

Profili minimi (Gruppo 3)

Settore Trasformazione e posa in opera vetri - cristalli piani - vetri uniti al perimetro e accoppiati

- Lavoratore che, su impianti di argentatura, molatura, tempera o simili o con l'ausilio di attrezzature, esegua operazioni di normale difficoltà, secondo procedure ben definite o che effettui altri lavori manuali di equivalente impegno e difficoltà anche di parti accessorie di metallo o simili.

- Lavoratore addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento con mastici e regoli fermavetro che richiedono operazioni di normale impegno.

- Lavoratore di officina, di falegnameria o di manutenzione che esegue interventi o lavori di normale impegno.

Settore Fiale - Siringhe

- Lavoratore che, addetto al funzionamento e conduzione di una o più macchine, esegue secondo procedure definite, impegnative operazioni richiedenti il possesso di capacità pratiche e normali conoscenze tecniche che consentano di garantire il livello qualitativo del prodotto - dimensioni e serigrafia - provvedendo ad eventuali registrazioni 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.

- Lavoratore che esegue normali interventi di manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, apparecchiature o macchinari.

Settore "Termometri, densimetri e apparecchi scientifici e simili"

- Lavoratore che esegue, secondo procedure definite, adeguate lavorazioni a mano o a macchina, richiedenti buone capacità pratiche e normali conoscenze tecniche e capacità

pratiche per il controllo di qualità ed il funzionamento di un solo tipo di strumento.

- Lavoratore che esegue normali interventi di manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, apparecchiature o macchinari.

Settore Decorazione

- Lavoratore che, addetto alla conduzione di macchine esegue, secondo procedure definite, 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.

- Lavoratore che esegue normali interventi di regolazione, manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, attrezzature o macchine.

- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue interventi o lavori di normale impegno.

1° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono normali conoscenze pratiche e che compiono lavori manuali semplici.

Profili minimi (Gruppo 3)

Settori Trasformazione e posa in opera vetri - cristalli piani - vetri uniti al perimetro ed accoppiati

- Lavoratore che esegue operazioni, secondo procedure definite, che richiedono l'impiego di attrezzature di semplice uso o che esegue semplici lavori manuali anche su linee produttive.

- Aiutanti di lavoratori di livelli superiori.

Settore Fiale - Siringhe

- Lavoratore addetto all'assistenza di macchine che, secondo procedure definite, esegue sulle stesse operazioni semplici o complementari che richiedono il possesso di capacità pratiche.

- Lavoratore che effettua, secondo procedure definite, operazioni di scelta e di

confezionamento del prodotto finito anche con l'impiego di attrezzature di semplice uso.

- Aiutanti di lavoratori di livelli superiori nei servizi ausiliari.

Settore "Termometri, densimetri e apparecchi scientifici e simili"

- Lavoratore che, secondo procedure definite, è addetto all'assistenza di macchine ed attrezzature per l'esecuzione di operazioni limitate o complementari che richiedono il possesso di capacità pratiche.

- Lavoratore che effettua, secondo procedure definite, operazioni di scelta del prodotto anche con l'impiego di attrezzature o macchinari di facile uso.

- Aiutanti di lavoratori di livelli superiori nei servizi ausiliari.

Settore Decorazione

- Lavoratore che, secondo procedure definite, è addetto all'assistenza di macchine o attrezzature per l'esecuzione di operazioni semplici che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

- Lavoratore che effettua, secondo procedure definite, la cernita e il confezionamento del prodotto anche con l'uso di attrezzature.

- Aiutanti di lavoratori di livelli superiori nei servizi ausiliari.

Declaratorie e profili

Settori non meccanizzati

9° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 1, Quadri) ai quali sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di più unità organizzative di notevole importanza e complessità con elevata discrezionalità di poteri al fine dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi aziendali, nonché i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalenti in termini di ampiezza, natura e autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

9° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 1, Quadri) ai quali sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative importanti e complesse con discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi aziendali ovvero i lavoratori con funzioni specialistiche di elevato livello equivalente per ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

8° Livello A

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 3) che, in possesso di elevata capacità professionale, con spiccate doti creative e sensibilità artistica, realizzano articoli di particolare pregio e singolare maestria, guidando, controllando e coordinando un gruppo di operai (piazza).

Profili minimi (Gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche

- Primo Maestro soffiatore e apritore assortimento oltre Ø 50.

Vetro artistico

- Primo Maestro.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche, bulbi per lampade elettriche, ecc., vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

- Maestro soffiatore prima piazza.

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 1) che, nell'ambito amministrativo, tecnico e commerciale, svolgono con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni aziendali nonché i lavoratori con funzioni di livello equivalente per ampiezza e natura per le quali è richiesta particolare competenza professionale.

7° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 3) che, in possesso di notevole capacità tecnica e professionale, derivata da comprovata esperienza acquisita nell'intera gamma delle lavorazioni, coordinando, guidando e controllando un gruppo di lavoratori (piazza), realizza articoli di difficile fattura aperti a mano, soffiati o modellati a caldo con il particolare sistema di lavorazione definito a "mano volante".

Profili minimi (Gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche

- Apritore e soffiatore piazza assortimento e contenitori.

- Soffiatore globi oltre Ø 40 di grande difficoltà.

Vetro artistico

- Maestro attacca gambi.

- Secondo maestro.

- Maestro molatore e/o incisore in grado di ricavare sculture, figure e oggetti di alto valore, attraverso modifiche sostanziali di manufatti grezzi.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche,

bulbi per lampade elettriche, ecc., vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Apritore.

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

- Maestro soffiatore seconda piazza.

6° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 1) che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa e autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza tecnica od amministrativa comunque acquisita.

Profili minimi (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 costruttivi di congegni.

- Impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito commerciale.

- Impiegato amministrativo con compiti di controllo e particolare competenza nel settore magazzino.

- Programmatore di centro elettronico che, sulla base di istruzioni e metodologie esistenti, realizza i programmi controllandone i risultati ed effettuando interventi risolutivi nell'ambito dei compiti assegnatigli.

I lavoratori (Gruppo 2) che, con potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di operai.

I lavoratori (Gruppo 3) che, in possesso di approfondite conoscenze tecniche e di affinate capacità pratiche, svolgono responsabilmente e a regola d'arte, nelle fasi finali delle lavorazioni, interventi su prodotti di notevoli dimensioni e/o di difficoltosa realizzazione.

Profili minimi (Gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche

- Levatore pressa grande fantasia.

- Levavetro piazza assortimento.

- Scannellatore rifinito.

- Levaparaison oltre Ø 40.

- Levatore ultima coperta piazza soffiato (levaparaison).

- Levatore a centrifuga oltre i 6 kg di vetro.

- Soffiatore globi da Ø 30 a Ø 40.

- Maestro molatore.

- Apritore piazza bastarda.

Vetro artistico

- Primo forcellante.

- Servente.
- Levaparaison oltre Ø 40.
- Levatore ultima coperta piazza soffiato (levaparaison).
- Soffiatore globi da Ø 30 a Ø 40.
- Maestro molatore.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche, bulbi per lampade elettriche, ecc.

- Soffiatore bulbi per valvole speciali.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Maestro cannettista.
- Maestro soffiatore prima piazza.

5° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 1) che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono mansioni esecutive tecnico-amministrative o commerciali di contenuto complesso, che richiedono un'approfondita preparazione professionale e una considerevole esperienza di lavoro specifica.

Profili minimi (Gruppo 1)

- Operatore esperto di centro elettronico.
- Impiegato con ottima conoscenza di almeno una lingua estera che svolge, in condizioni di autonomia operativa complesse funzioni amministrative o commerciali.
- Lavoratore che, in condizioni di autonomia operativa e con responsabilità in ordine ai risultati e adempimenti, attende alle movimentazioni di magazzino e sovraintende alle spedizioni, con l'ausilio del centro elettronico.

I lavoratori (Gruppo 3) che, in possesso di particolari conoscenze tecniche e con notevole capacità pratica, compiono, a regola d'arte, lavori od operazioni complessi, e difficoltosi, coordinando gruppi di lavoratori di grado inferiore.

Profili minimi (Gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche
- Fonditore a padelle o a bacino giornaliero (vaschette).
- Coupaggista senza piede e articoli speciali.
- Responsabile piazza piastra.
- Primo composizioniere.
- Levavetro alla centrifuga oltre 2 Kg.
- Giantilé calici a gambo tirato.
- Responsabile magazzino.
- Soffiatore globi fino a Ø 30.
- Attacca piedi calici.
- Soffiatore calici.
- Operatore pressa grande fantasia.
- Apritore piazza riflettori.
- Levaparaison da Ø 30 a Ø 40.
- Levatore pressa piccola fantasia oltre Ø 30 o criteri equivalenti.
- Levevetro piazza bastarda.
- Macchinista e levavetro macchine semi automatiche oltre Ø 30 o criteri equivalenti.

Vetro artistico
- Levaparaison da Ø 30 a Ø 40.
- Incisore a mola.
- Fonditore a padelle o a bacino giornaliero (vaschette).
- Primo molatore.
- Primo montatore.
- Primo imballatore.
- Primo composizioniere.
- Responsabile del magazzino.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche
- Maestro fiascaio lavori speciali.

- Tagliatore e levavetro macchine semiautomatiche a cammelloni.

- Tagliatore, levavetro e soffiatore macchine semiautomatiche a damigiane oltre 5 litri, lavori speciali e cammelli.

Bulbi per lampade elettriche, ecc.

- Primo fonditore a padelle.

- Soffiatore bulbi, palloncini e thermos.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Maestro soffiatore seconda piazza.

- Primo composizioniere.

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex - Ottica e semiottica

- Soffiatore globi e cilindri.

4° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 1) che svolgono mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale comunque acquisita.

Profili minimi (Gruppo 1)

- Addetti agli uffici amministrativi che compiono operazioni ricorrenti.

- Addetti allo svolgimento di pratiche commerciali semplici.

- Disegnatore non esclusivamente lucidista.

I lavoratori (Gruppo 2) il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai.

I lavoratori (Gruppo 3) che compiono lavori od operazioni la cui complessità o difficoltà richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche, coordinando, all'occorrenza, altri lavoratori di grado inferiore.

Profili minimi (Gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa o con macchine semiautomatiche

- Levatore alla piastra.

- Tagliatore e levatore a pressina.
- Addetto preparazione e montaggio stampi in metallo.
- Primo sottofonditore a padelle.
- Macchinista e levavetro alla centrifuga.
- Pallinaio oltre Ø 25.
- Fonditore a bacino (ciclo continuo).
- Smerigliatore a lucido.
- Scalottatore e ribruciatore a caldo.
- Operatore pressa piccola fantasia (fino a Ø 35) o criteri equivalenti.
- Pressatore prismi e pendagli.
- Scannellature.
- Macchinista e levavetro macchine semiautomatiche fino a Ø 30 o criteri equivalenti.
- Levaparaison.
- Incamiciatore e levavetro fino a Ø 35.
- Personale di manutenzione (attrezzista, meccanico, tornitore, stampista, elettricista, elettromeccanico).

Vetro artistico

- Velatore.
- Molatore.
- Serpentino.
- Primo sottofonditore a padelle.
- Personale di manutenzione (attrezzista, meccanico, tornitore, stampista, elettricista, elettromeccanico).

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche

- Tagliatore e levavetro macchine automatiche.

Bulbi per lampade elettriche, ecc.

- Fonditore a padelle o a bacino giornaliero.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Soffiatore fialone e biberons.
- Fonditore a padelle o a bacino giornaliero.
- Levaparaison piazza assortimento.

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

- Stampatore serigrafico.
- Primo molatore.
- Levavetro e pressatore.
- Primo rettificatore.
- Primo apritore.
- Maestro soffiatore terza piazza.

Ottica e semiottica

- Sbacchettatore.

3° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 1) che svolgono semplici mansioni di ufficio che richiedono una generica preparazione professionale.

I lavoratori (Gruppo 3) che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di adeguate capacità pratiche e normali conoscenze tecniche.

Profili minimi (Gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche

- Secondo sottofonditore a padelle.
- Sabbiatore.
- Foratore al trapano.
- Sceglitore.
- Spianatore.
- Leva piedi, leva gambi, leva cordoni.
- Montatori articoli da illuminazione.

- Appuntellatore.
- Acidatore.
- Molatore.
- Tagliatore dischi diamantati.
- Soffiatore semiautomatiche.
- Lucidatore a nastro, a sughero e ad acido.
- Autista e cartellista.
- Temperista/sceglitore.
- Pallinaio fino a Ø 25.
- Scalottatore e ribruciatore a freddo.
- Aiuto stenditore/sagomatore alla piastra.

Vetro artistico

- Secondo sottofonditore a padelle.
- Sabbiatore.
- Acidatore.
- Foratore al trapano.
- Spianatore.
- Leva piedi, leva gambi, leva cordoni.
- Montatore articoli da illuminazione.
- Imballatore.
- Tagliatore a sega circolare.
- Lucidatore a nastro e a sughero.
- Autista/cartellista.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche

- Temperista con responsabilità conduzione tempera e scelta
- Autista e carrellista meccanici.

Bulbi per lampade elettriche, ecc.

- Primo composizioniere

- Macchinista responsabile macchine automatiche.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Levaparaison.
- Fonditore a bacino.
- Temperista.
- Personale di officina.

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

- Primo ribruciatore.
- Tiracanne.
- Secondo apritore.

Ottica e semiottica

- Pressatore.
- Padellista.
- Fonditore.

2° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 3) che compiono lavori ed operazioni che richiedono normali conoscenze pratiche e che eseguono interventi manuali specifici.

Profili minimi (gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche

- Smerigliatore a lucido prismi e pendagli con macchine semiautomatiche.
- Incartatore.
- Serraforme.
- Tranciatore.
- Staccatore.
- Tiragambi.

- Scaricatore alle tempere.
- Portiere con centralino.
- Addetto a manutenzioni semplici.
- Decoratore artistico a pennello.

Vetro artistico

- Impaccatore.
- Incartatore.
- Scaricatore alle tempere.
- Portiere con centralino.
- Addetto a manutenzioni semplici.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche

- Sorvegliante carico e scarico.
- Cartellista.
- Serraforme.
- Fonditore a bacino.
- Scaricatore alle tempere.
- Arrangiatore a damigiane.
- Staccatore.
- Composizioniere.
- Addetti a manutenzioni varie (falegname, muratore, ecc.).
- Aiutante maestro lavori speciali.
- Portiere con centralino.

Bulbi per lampade elettriche

- Conduttore macchine automatiche palloncini e tubo.
- Staccatore.
- Levavetro bulbi, palloncini e thermos.
- Primo gassometraio.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Sottofonditore a padelle.
- Portiere con centralino.
- Addetto al controllo ribruciatura e calibratura.
- Tiracanna e tagliacanna.
- Serraforme.

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

- Molatore.
- Addetto al montaggio e al tiro isolatori.
- Conduttore macchine per verniciatura moulage.

Ottica e semiottica

- Sottofonditore.
- Composizioniere.
- Levaposte.
- Addetti a mansioni varie (falegname, muratore, ecc.).
- Copritore.

1° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (Gruppo 3) che compiono lavori ed operazioni che richiedono normali conoscenze pratiche e che compiono lavori manuali semplici.

Profili minimi (Gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche

- Lavatore.
- Portantino.
- Macinatore.
- Aiuto composizioniere.
- Manovale generico.

Vetro artistico

- Lavatore.
- Portantino.
- Manovale generico.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche

- Rivestitore/ice damigiane.
- Impaccatore.
- Portantino.
- Tranciatore.
- Terrazziere.
- Macinatore.
- Addetto al magazzino materiali e merci varie.
- Manovale generico.

Bulbi per lampade elettriche, ecc.

- Ballatore.
- Impastatore.
- Macinatore.
- Aiuto composizioniere.
- Manovale generico.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Portantino.
- Sceglitore/ice.
- Aiuto bruciatore.
- Manovale generico.

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

- Portantino.
- Calibratore.
- Tagliatubo.
- Vuotamescolo.

- Chiudistampo.

- Addetti alla capsulazione, laccatura, paraffinatura.

- Manovale generico.

Ottica e semiottica

- Pallonaio.

- Manovale generico.

Quadri e lavoratori con funzioni direttive

Ai quadri e ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni aziendali, 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.

Quanto sopra verrà riconosciuto in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. Ai quadri si conviene di riconoscere, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, un trattamento - aggiuntivo al T.F.R. - pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

Nel caso di assegnazione provvisoria a mansioni corrispondenti al livello di quadro che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione delposto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 5 mesi. Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso con riguardo alle specifiche attività svolte.

Ai lavoratori suindicati si conviene di riconoscere interventi formativi e di aggiornamento professionale per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionale, quale supporto delle responsabilità loro affidate.

Dichiarazione a verbale

Le Parti nel convenire che con la regolamentazione di cui agli articoli 11 e 12 si è data attuazione al disposto della legge n. 190/1985, si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei quadri sono costituite: dallo svolgimento con carattere di

continuità di autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative importanti e complesse con discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi aziendali nonché dall'attribuzione di funzioni specialistiche di elevato livello equivalente per ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Articolo 12

Orario di lavoro - Chimica - Concia e settori accorpati

A1) Lavoratori giornalieri, turnisti 2x5 e 2x6

Premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge e che nulla viene innovato a tali disposizioni, la durata media settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 37 ore e 30 minuti, con assorbimento totale della riduzione di orario prevista dai precedenti CC.CC.NN.L., della ex festività civile (4 novembre ex legge n. 54/1977) e, fino a concorrenza, i 4 riposi retribuiti concessi dai precedenti CC.CC.NN.L. a fronte delle festività abolite dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni.

L'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti settimanali potrà essere raggiunto come media su cicli plurisettimanali.

Per le settimane che prevedano prestazioni lavorative superiori a 40 ore resta fermo quanto previsto alla successiva lett. B).

Per l'applicazione dell'orario di lavoro settimanale e per una reciproca valutazione delle rispettive necessità e/o esigenze, in relazione alla collocazione e utilizzo collettivo di riposi compensativi, nonché la scelta dell'epoca delle ferie, anche in funzione della salvaguardia delle esigenze aziendali, Direzione aziendale e R.S.U./OO.SS. procederanno ad apposito incontro da tenersi di norma entro il primo trimestre di ogni anno.

Eventuali variazioni al programma saranno oggetto di incontro tra le Parti di cui sopra.

Anche nei periodi in cui operano orari di lavoro diversi dalle 37 ore e 30 minuti settimanali, i lavoratori verranno retribuiti secondo i criteri previsti per la normale mensilizzazione; gli eventuali conguagli in più o in meno, in relazione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore, saranno effettuati alla fine del periodo in cui si realizza l'orario medio di 37 ore e 30 minuti e comunque a fine anno od alla precedente data di risoluzione del rapporto di lavoro.

A2) Lavoratori addetti ai turni 3x5 e 3x6

Premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge e che nulla viene innovato a tali disposizioni, la durata media settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore, realizzabile anche con criteri plurisettimanali per il ricorso alla flessibilità, è fissata in 37 ore e 30 minuti.

Per la definizione di tale orario vengono assorbiti fino a concorrenza le riduzioni dell'orario di lavoro di cui ai precedenti CC.CC.NN.L. e i riposi retribuiti concessi dai precedenti CC.CC.NN.L. a fronte delle festività abolite dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni.

Tali lavoratori matureranno numero sedici ore di ulteriore riduzione dell'orario di lavoro su base annua.

Nota a verbale

Sono considerati lavoratori addetti ai turni 3x5 e 3x6 coloro che si avvicendano al lavoro secondo lo schema costante e periodico mattina, pomeriggio e notte.

A3) Lavoratori addetti ai turni 3x7 e 2x7

L'orario normale dei lavoratori turnisti, al lordo delle riduzioni sotto concordate, è di 40 ore settimanali, raggiungibili anche come media sui cicli plurisettimanali.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali, sarà pari a 231,5 giornate lavorative annue dall'1.1.2001.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alla lavorazione a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali) sarà pari a 231 giornate lavorative annue dall'1.7.2005.

La riduzione di 4 ore come sopra definita non è assorbibile a livello aziendale da ulteriori riduzioni di orario già in atto, se non espressamente previsto.

La collocazione dei 30 giorni (in vigore dall'1.7.2005 per i lavoratori turnisti a ciclo continuo 3x7) che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli di cui al successivo articolo 17 nonché quelli di cui alla lettera A2) del presente articolo sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende, sarà concordata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione e il numero delle festività lavorate.

A4) Norma comune

Tutte le riduzioni dell'orario di lavoro, settimanale e annuo, previste dal presente articolo,

assorbono quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende.

B) Flessibilità

Al fine di rendere concreto l'adeguamento delle capacità aziendali alle esigenze dell'andamento produttivo ed, altresì, all'andamento del mercato sulla scorta delle previsioni di vendita, l'azienda potrà ricorrere, anche per singoli reparti, alla flessibilità settimanale dell'orario normale di lavoro adottando orari fino a 48 ore settimanali e provvedendo a correlativi periodi di minor prestazione, con verifica trimestrale, stabilendone periodi e quantità.

Fermo restando che nel periodo in cui opera la flessibilità, il lavoratore verrà retribuito secondo i criteri previsti per la normale mensilizzazione, con la prima retribuzione utile al termine dello stesso periodo, verranno operati gli eventuali conguagli in più e/o in meno a regime normale in relazione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore.

La modalità di distribuzione settimanale della flessibilità per il periodo considerato nelle singole giornate e/o al sabato, formerà oggetto di preventiva contrattazione tra Direzione e R.S.U.; tuttavia, fino a 32 ore annue "pro-capite", tali modalità verranno definite dalla Direzione e comunicate alle maestranze, con carattere vincolante, contestualmente alla indicazione del periodo presumibile entro il quale l'azienda ritiene di poter programmare il recupero della flessibilità. Solo per tali 32 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 10% (diecipercento) secondo i criteri dell'articolo 17 del presente Contratto.

C) Organici

In relazione alle esigenze di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

D) Lavoro eccedente e straordinario

D1) È considerato lavoro eccedente quello compreso tra l'orario settimanale medio e l'orario di legge, ad eccezione del superamento dell'orario normale di fatto aziendale come conseguenza dell'utilizzo della flessibilità. È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la durata dell'orario di lavoro stabilita dalle norme di legge.

D2) L'azienda potrà ricorrere al lavoro eccedente per esigenze non considerate nelle

caratteristiche di cui al punto D3) e che siano: non programmabili, imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea, o determinate da esigenze occasionali di mercato interno od estero; eccezionalmente potrà ricorrere anche allo straordinario qualora, considerata la temporaneità delle cause sopra indicate, la stessa non consenta correlativi dimensionamenti di organico.

D3) Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di lavoro eccedente e straordinario saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la R.S.U. Le relative prestazioni - ferma restando la corresponsione delle percentuali di maggiorazione contrattuale stabilite per lavoro eccedente e straordinario - saranno compensate da corrispondenti riposi, possibilmente collegati con quelli settimanali o infrasettimanali.

Qualora il ricorso all'orario eccedente e straordinario identificasse una utilizzazione strutturale di orari superiori a quanto sopra previsto, le parti verificheranno, ogni dodici mesi, l'ammontare di quanto utilizzato per ciascuna singola attività. Nel caso che tale ammontare risultasse, per ciascuna singola attività di consistenza tale da poter essere trasformato in organico, le parti si incontreranno per esaminare eventuali adeguamenti compatibilmente con le offerte del mercato di lavoro.

Le Parti si incontreranno a livello territoriale, di norma semestralmente, per verificare l'andamento del ricorso al lavoro straordinario nei singoli comparti.

Qualora tale ricorso risultasse non fisiologico e strutturale, le parti esamineranno i motivi che non hanno consentito un adeguamento degli organici e valuteranno le azioni conseguenti.

Tali dati e le relative valutazioni verranno trasmessi all'Osservatorio nazionale di settore, al fine di attuare quanto previsto nel Capitolo I, punto 1.1, comma 12, ottavo alinea del presente C.C.N.L.

D4) Le Direzioni aziendali comunicheranno mensilmente alle R.S.U. i dati a consuntivo concernenti le prestazioni eccedenti e straordinarie per servizio o reparto.

E) Orario giornaliero

L'orario giornaliero di lavoro, fissato in azienda, sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Ove esistono orologi in stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni

avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro eccedente o straordinario.

F) Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'articolo 19 del presente C.C.N.L.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del terzo giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo.

G) Obblighi

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro eccedente, straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro eccedente e straordinario - fermo restando quanto previsto al precedente punto D, lettera c) - nonché il lavoro festivo dovranno essere disposti ed autorizzati dalla Direzione aziendale.

H) Orari 6x6

Le aziende che utilizzino gli impianti in via continuativa e strutturale su sei giorni settimanali daranno luogo ad una riduzione dell'orario di lavoro anche mediante cicli plurisettimanali per il personale interessato, la cui entità sarà concordata a livello aziendale. Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso in modo strutturale a schemi di turno 6 x 6 o analogamente distribuiti, l'orario settimanale sarà comunque non inferiore a trentasei ore settimanali con assorbimento, fino a concorrenza, delle riduzioni dell'orario di lavoro precedentemente spettanti e dei riposi retribuiti concessi a fronte delle festività abolite dalla L. n. 54/1977.

I) Deroghe per aree di crisi

Le Parti hanno espresso il comune interesse a favorire ogni possibilità di sviluppo occupazionale nelle aree di crisi intendendosi per tali le aree del Mezzogiorno e quelle così definite dalle normative di legge italiane e comunitarie. A tal fine convengono sulla possibilità che in tali aree possono essere definiti accordi tra le parti che consentono la stipula di contratti di lavoro aggiuntivi ai preesistenti con la previsione di minore orario di lavoro (indicativamente 24 o 32 ore settimanali) con riproporzionamento di ogni istituto retributivo e normativo.

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. valuteranno le esperienze che verranno effettuate in proposito.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti ritengono che le ricadute occupazionali delle ristrutturazioni o delle riorganizzazioni aziendali debbano essere gestite, tenendo conto delle esigenze delle imprese, riducendo l'impatto sociale degli esuberi soprattutto per quei lavoratori che non siano nelle condizioni di ricevere dai trattamenti di legge una risposta risolutiva.

La scelta avverrà tra tutti gli strumenti contrattuali (part-time orizzontale/verticale, ex festività, ferie e regimi di orario diversi) e legislativi (contratti di solidarietà, C.I.G., C.I.G.S., comando o distacco, ecc.), di cui emergano le compatibilità e che comunque non diano luogo a perdite di efficienza e di competitività dell'impresa.

In tal senso una pronta risposta alla crisi richiede che gli accordi per l'utilizzo di tali strumenti si realizzino anche riducendo i tempi previsti dalle procedure di legge.

Le Parti concordano che interventi preventivi, quali la riqualificazione dei lavoratori addetti a mansioni divenute obsolete e la formazione continua, possano creare le condizioni per limitare il rischio di espulsione dal ciclo produttivo degli stessi e che tale riqualificazione possa essere attuata attraverso la riduzione temporanea e non retribuita dell'orario di lavoro, tenendo conto delle compatibilità organizzative, produttive ed economiche dell'impresa, anche utilizzando gli eventuali finanziamenti pubblici a tal fine destinati.

Le Parti si impegnano ad esaminare le esperienze realizzate sul territorio nazionale coerenti con la presente dichiarazione in sede di Commissione paritetica, diffondendone la conoscenza a livello territoriale.

Le Parti ritengono inoltre che gli strumenti contrattualmente definiti quali: la flessibilità dell'orario di lavoro, i contratti a termine, i contratti a tempo parziale orizzontali e verticali, i contratti di inserimento, ecc., possano risultare utili anche a limitare la necessità del

ricorso ad ore di lavoro straordinario.

Plastica e Gomma

Premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge e che nulla viene innovato a tali disposizioni, la durata media settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore, realizzabile anche con criteri plurisettimanali anche attraverso il ricorso alla flessibilità, è fissata in trentanove ore.

Qualora l'orario di trentanove ore settimanali venga raggiunto con criteri plurisettimanali, nella data concordata aziendalmente, le Parti verificheranno la permanenza delle condizioni che hanno portato alla definizione dello schema di orario su cicli plurisettimanali.

A) Organici

In relazione all'esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortunio e altre assenze retribuite.

B) Lavoro eccedente e straordinario

a) Il ricorso al lavoro eccedente e straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità non considerate dalle caratteristiche di cui alla precedente lettera A) e che siano: non programmabili, imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

b) La Direzione aziendale comunicherà mensilmente alla R.S.U. i dati a consuntivo concernenti le prestazioni eccedenti e straordinarie per servizio o reparto e dall'1.1.2003 l'utilizzo dei recuperi derivanti dal conto ore.

C) Distribuzione dell'orario

La distribuzione dell'orario di lavoro deve essere contrattata a livello aziendale.

L'orario settimanale di lavoro sarà normalmente concentrato in 5 giorni (dal lunedì al venerdì); eventuali eccezioni dovranno essere concordate con la R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dalla lett. B) del presente articolo, in quelle aziende che, per esigenze produttive, ricorrano all'utilizzo degli impianti in via continuativa su sei giorni

settimanali, si darà luogo ad una riduzione dell'orario di lavoro anche mediante cicli plurisettimanali per il personale interessato, la cui entità sarà concordata a livello aziendale.

Per le lavorazioni a ciclo continuo e semicontinuo, l'orario di trentanove ore settimanali verrà, di norma, realizzato attraverso turni plurisettimanali con riposi compensativi.

L'orario giornaliero di lavoro fissato in azienda sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati e presteranno la loro opera nel turno per essi stabilito.

Il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, fermo restando il diritto alle maggiorazioni stabilite per il lavoro supplementare o straordinario.

Da) Lavoro eccedente

È considerato lavoro eccedente quello compreso tra l'orario settimanale aziendale (eventualmente distribuito con criteri plurisettimanali a norma del comma 1 del presente articolo) e l'orario di legge, ad eccezione del superamento dell'orario normale aziendale effettuato con conseguenza dell'utilizzo della flessibilità di cui al successivo articolo 15 del presente C.C.N.L.

Db) Lavoro straordinario

È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la durata dell'orario di lavoro stabilita dalle norme di legge.

Dc) Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui alla lett. b) del successivo articolo 19 del presente C.C.N.L. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del quarto giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; in caso contrario, il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo o straordinario festivo.

E) Esenzione ed autorizzazione

Fermo restando quanto stabilito alla precedente lettera Bb), il lavoratore può esimersi dall'effettuare il lavoro eccedente, straordinario, notturno e festivo, soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento. Il lavoro eccedente e straordinario, nonché il lavoro festivo dovranno essere disposti ed autorizzati dalla Direzione aziendale.

F) Flessibilità orario di lavoro

Filctem-Femca-Uiltec ed Unionchimica riconoscono che un complesso di elementi strutturalmente connessi al settore merceologico rappresentato, alle specificità del comparto delle PMI, e alle sempre maggiori necessità di costante rispetto delle richieste del mercato può concorrere a determinare nelle aziende esigenze di diversi quantitativi di produzione nei singoli periodi dell'anno.

Al fine di rendere più concreto l'adeguamento delle capacità aziendali, con un miglior utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato (e sulla scorta delle previsioni di vendita), l'azienda potrà ricorrere - anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori - alla flessibilità dell'orario normale di lavoro attraverso cicli plurisettimanali, ferme restando le attuali condizioni di durata dello stesso.

I regimi di flessibilità comporteranno compensazioni annuali di orario tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro.

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di flessibilità, il lavoratore verrà retribuito secondo i criteri della normale mensilizzazione.

Quando l'azienda ravvisi l'opportunità di ricorrere alla flessibilità, si darà luogo ad un preventivo incontro tra le parti a livello aziendale, nel corso del quale, previa informazione sulle motivazioni e sui periodi di utilizzo programmati, saranno comunicate le modalità di distribuzione dell'orario flessibile al fine di conseguire gli obiettivi individuati. Entro i 30 giorni successivi all'avvio della flessibilità in apposito incontro le parti definiranno i programmi e i periodi durante i quali si procederà alle compensazioni orarie necessarie al riequilibrio della media annua dell'orario di lavoro.

In tal caso la distribuzione dell'orario flessibile diventa orario normale e come tale dovrà essere considerato a tutti gli effetti compresi quelli retributivi.

In tale contesto la distribuzione della prestazione ordinaria e di flessibilità potrà essere articolata anche in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro, con esclusione delle domeniche e delle festività, entro un limite massimo di 48 ore settimanali.

Il recupero della flessibilità programmata, non effettuabile per esigenze produttive, sarà oggetto d'incontro tra Direzione aziendale e R.S.U. per definire soluzioni adeguate in altro periodo.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano che in presenza di esigenze produttive che possano essere pregiudicate dall'applicazione di quanto previsto nella lettera Bb) del presente articolo ed in ragione

dell'esistenza di strozzature tecniche, di manutenzione e di occupazione, potranno essere convenute tra le parti stesse delle deroghe per il periodo strettamente necessario al superamento di tali esigenze.

Le Parti si impegnano, inoltre, ad adoperarsi attivamente tramite le rispettive strutture per rimuovere eventuali ostacoli o comportamenti contrastanti con la piena osservanza delle norme di legge e contrattuali che regolano il lavoro eccedente e straordinario.

Nota a verbale

1) Con i termini "non programmabili, imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea" le parti hanno inteso richiamarsi alle specificità proprie delle piccole e medie aziende in relazione ad esigenze di mercato anche stagionali.

2) Restano salve le condizioni di maggior favore aziendalmente in atto, ivi comprese quelle per i lavoratori addetti a turni avvicendati.

Abrasivi

Premessa

La durata normale dell'orario è disciplinata dalle norme di legge e nulla viene innovato a tali disposizioni.

Le esigenze di produttività e di competitività delle imprese richiedono anche un continuo ricorso a prestazioni lavorative legate a regimi di orario che realizzino il pieno utilizzo degli impianti e rispondano alle reali variabilità dei mercati cogliendone tutte le opportunità.

I regimi di orario devono essere coerenti con le esigenze delle imprese in termini tecnico-organizzativi.

In relazione ai commi 4 e 5 dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 66/2003 si conviene che la durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media, considerate le esigenze tecnico-organizzative settoriali su un periodo di 12 mesi, al termine del quale sarà effettuata la comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro sul superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni straordinarie.

I diversi strumenti contrattualmente definiti vanno utilizzati coerentemente con le loro specifiche finalità.

A) Gli organici devono essere dimensionati alle effettive esigenze di produzione, delle sedi lavorative e di sicurezza degli impianti in modo da realizzare la rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, consentendo il godimento delle ferie, delle festività, dei

riposi spettanti, tenendo altresì conto dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze.

B) Orari annui di lavoro

1) Orario annuo di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti 2x5 e 2x6.

L'orario di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su due turni per 5 o 6 giorni settimanali è di 249 giornate lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliere, al lordo delle festività e delle ferie.

L'orario di lavoro medio settimanale è di 38 ore.

2) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x5 e 3x6.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su tre turni per 5 o 6 giorni settimanali, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 13, è di 249 giornate lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliere, al lordo delle festività e delle ferie.

L'orario di lavoro medio di riferimento è di 38 ore.

3) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x7 e 2x7.

L'orario di lavoro dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali è pari a 232,5 giornate lavorative annue assunte pari a otto ore giornaliere.

La collocazione dei 28,5 giorni conseguenti - che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli a fronte delle ex festività, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'Accordo Interconfederale 22.1.1983 sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle imprese - sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione ed il numero delle festività lavorate.

A livello aziendale potranno essere realizzate, previo confronto sindacale, schematizzazioni tali che nel corso dell'anno consentano sia godimento di tre settimane "pro-capite" di ferie in un periodo di quattro mesi (normalmente da giugno a settembre) sia l'effettuazione delle prestazioni dovute nella restante parte dell'anno.

L'utilizzazione delle giornate di prestazione dovute annualmente dal lavoratore turnista, eventualmente non ricomprese nello schema di turno adottato nell'impresa, sarà contrattata a livello aziendale e dovrà essere funzionale alle esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'impresa.

Per i lavoratori a ciclo continuo, fermo restando quanto previsto dalla successiva lettera L) e dai trattamenti aziendali in atto, si considera prestazione straordinaria quella aggiuntiva

alla prestazione effettuata sulla base del programma che consente il rispetto del limite annuo di 232,5 giornate lavorative.

Fermo restando quanto previsto alla lett. A) del presente articolo 8, fatte salve situazioni non prevedibili, la sostituzione di lavoratori turnisti a ciclo continuo dovrà prevedere un periodo di affiancamento tra lavoratore in uscita e lavoratore in entrata adeguato a garantire le necessarie condizioni di sicurezza e qualità della prestazione.

A livello aziendale sarà effettuata una verifica con cadenza semestrale su quanto sopra.

C) Regimi di orario per i lavoratori giornalieri e per i lavoratori turnisti 2x5, 2x6, 3x5, 3x6

Le modalità attuative dell'orario di lavoro annuo potranno comportare quanto segue.

1) Orari settimanali realizzati su un arco di norma di cinque giorni, oppure di quattro o sei giorni, di durata compresa tra 37h e 45m e 40h medie settimanali.

2) Orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale di più settimane o più mesi fino ad un massimo di dodici.

Qualora il calendario di lavoro, tendenzialmente annuo, definito dall'impresa comportasse una distribuzione dell'orario settimanale diversa da quella in atto, le relative modalità attuative saranno oggetto di contrattazione con la R.S.U.

La contrattazione dovrà esaurirsi entro venti giorni dalla comunicazione del calendario di avvio o, nel caso di modifiche nel corso della sua realizzazione, entro dieci giorni dalla comunicazione del nuovo programma.

L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato.

In relazione a esigenze organizzative non prevedibili i sopra indicati tempi dedicati alla contrattazione saranno dimezzati, fermo restando che saranno ricercate le modalità necessarie a realizzare un completo e corretto confronto.

Nell'ambito di quanto sopra previsto, per quanto concerne le P.M.I., il confronto, tenuto conto delle loro caratteristiche, dovrà essere realizzato in tempi ulteriormente ridotti.

D) L'orario di lavoro programmato, giornaliero, settimanale e pluriperiodale, sarà esposto in apposite tabelle da affiggersi secondo le norme di legge.

E) Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e prestazioni straordinarie

In applicazione del D.Lgs. n. 66/2003 è convenuto quanto segue:

1) Ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali è considerata eccedente la prestazione fornita oltre l'orario di lavoro settimanale medio di cui alla lett. B), punto 1).

2) Nelle ipotesi di orari pluriperiodali di cui alla lett. C), punto 2), non costituisce

prestazione eccedente o straordinaria quella calendarizzata attuata oltre l'orario medio settimanale che realizzi corrispondenti compensazioni nell'ambito del calendario di lavoro definito.

3) Il ricorso a prestazioni eccedenti o straordinarie deve avere carattere eccezionale. Esso, al di là dei casi in cui le relative esigenze trovino specifiche risposte nell'ambito dei regimi di orario previsti, deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Rientrano, ad esempio in tale ipotesi, la necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna, di far fronte ad esigenze stagionali, di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti, di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno, di far fronte a punte anomale di assenze dal lavoro.

4) Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

5) Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, prestazioni eccedenti o straordinarie nonché lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Le prestazioni eccedenti o straordinarie - fermo restando quanto previsto al precedente punto 4) - nonché il lavoro festivo, dovranno essere disposti ed autorizzati dalla Direzione aziendale.

6) Nel caso di regimi di orario su base settimanale le Direzioni aziendali comunicheranno mensilmente alla R.S.U. i dati a consuntivo concernenti le prestazioni eccedenti o straordinarie per servizio o reparto. In tale occasione saranno altresì forniti gli elementi di obiettiva giustificazione del ricorso al lavoro straordinario di cui al precedente punto 5).

Nel caso di orari pluriperiodali le informazioni di cui sopra saranno fornite con cadenza quadrimestrale.

Le Direzioni aziendali entro il mese di novembre forniranno alla R.S.U. in modo complessivo le informazioni di cui ai commi precedenti.

F) Premio presenza

A decorrere dall'1.4.1983, alla fine di ciascun anno solare o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore di effettiva presenza prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui di cui all'articolo 16). Ai fini di tale computo

dovranno essere considerate le ore non prestate per ferie, per festività coincidenti con le giornate lavorative, per i riposi aggiuntivi e per la riduzione dell'orario annuo di cui all'articolo 13, per la fruizione dei permessi accantonati nel conto ore che si riferiscano a prestazioni che nell'anno di effettuazione non hanno inciso sulla determinazione del premio in quanto eccedenti rispetto al limite di 120 ore, per assemblee retribuite, per permessi sindacali retribuiti, per donazioni di sangue nei limiti previsti dalla legge, per donazioni di midollo osseo nei limiti previsti dal presente contratto, nonché per i permessi giornalieri per allattamento concessi alle lavoratrici e ai lavoratori.

In caso di Cassa integrazione guadagni con sospensione a zero ore, di assunzione e di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui di cui all'articolo 16) e le 120 ore indicate al comma precedente si intendono adeguatamente riproporzionate in ragione di 1/12 per mese di lavoro.

G) Lavoro notturno

1) Per i lavoratori non turnisti è considerato lavoro notturno quello effettuato nel periodo di 9 ore da stabilirsi tra le ore 20 e ore 8 antimeridiane. Per tale prestazione viene riconosciuta la maggiorazione del 50% di cui al punto 4 dell'articolo 17 del C.C.N.L.

2) In caso di introduzione del lavoro notturno, secondo quanto previsto all'articolo 12 del D.Lgs. n. 66/2003, l'impresa informerà preventivamente, anche nell'ambito di appositi incontri, la R.S.U. costituita nell'unità produttiva sulle ragioni tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro dell'adozione del nuovo orario di lavoro e l'impatto sui lavoratori.

La fase di confronto va conclusa entro 15 giorni di tempo dall'informativa e per tale periodo le decisioni aziendali sono sospese.

Nel caso di mancanza di R.S.U. l'informativa deve essere inviata alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L. per il tramite della locale Associazione territoriale e il relativo confronto dovrà esaurirsi entro 10 giorni dall'informativa. Per tale periodo le decisioni aziendali sono sospese.

Nel caso di rispetto della suindicata procedura l'informativa annuale periodica alla Direzione provinciale del lavoro competente non dovrà essere inviata.

3) In relazione all'articolo 15, comma 2 del D.Lgs. n. 66/2003 in caso di inidoneità al lavoro in orario notturno si richiama quanto previsto all'articolo 7 del presente contratto.

H) Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'articolo 19 del presente C.C.N.L.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso: nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo o straordinario festivo.

I) Lavoro a turni

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'impresa.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro eccedente o straordinario.

Nel caso di cui sopra e qualora situazioni eccezionali lo richiedessero ove il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire interamente del periodo di riposo giornaliero è possibile derogare alle previsioni dell'articolo 7 del D.Lgs. n. 66/2003 relativo al periodo minimo di 11 ore di riposo.

Tale deroga è inoltre consentita alle condizioni di legge in termini di riposi compensativi, in caso di prestazioni lavorative effettuate in regime di reperibilità, come definita a livello aziendale, per emergenze.

Quanto sopra non intende modificare prassi aziendali in atto.

L) Pause retribuite per i turnisti

Per il lavoro prestato dagli operai addetti ai torni e alle apparecchiature in servizio continuativo nelle 24 ore, soltanto ove la prestazione effettiva di lavoro superi le 6 ore continuative, sarà concessa mezz'ora di riposo intermedio da retribuirsi con minimo contrattuale e IPO quando venga aggiunta a orari di effettive 8 ore di lavoro, ferma restando invece la retribuzione con retribuzione di fatto per 8 ore quando siano effettivamente lavorate solo 7 ore e 30 minuti.

Per gli altri turnisti, soltanto qualora siano richieste prestazioni effettive di lavoro oltre le 6 ore continuative, saranno concessi 20 minuti di riposo giornaliero intermedio da retribuirsi con minimo contrattuale e quando vengano aggiunti a orari di effettive 8 ore di lavoro, ferma invece la retribuzione con retribuzione di fatto quando siano compresi nel computo dell'orario giornaliero.

Chiarimenti a verbale

1) Il godimento dei riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività,

in aggiunta all'indennità di turno, la sola maggiorazione del 50% di cui all'articolo 17 del presente contratto.

2) Gli orari settimanali previsti al presente articolo sono realizzati attraverso la distribuzione su 48 settimane dei riposi aggiuntivi e delle riduzioni di orario di cui all'articolo 13. La eventuale quota residua sarà goduta attraverso corrispondenti riposi. Le rimanenti 4 settimane si intendono coincidenti con il periodo feriale minimo previsto all'articolo 21 del presente C.C.N.L.

3) L'assenza in giornata per la quale, nell'ambito del regime di orario adottato nell'impresa, è prevista una prestazione lavorativa inferiore o superiore a otto ore, sarà considerata pari ad otto ore in caso di ferie e in tutti i casi in cui la relativa causale preveda il diritto ad una giornata di retribuzione. Sarà pari alle ore di prestazione prevista, secondo il regime di orario adottato, in tutti gli altri casi di assenza retribuita o non retribuita.

4) La prestazione lavorativa dell'operatore di vendita, già denominato viaggiatore o piazzista, si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate.

La collocazione nella settimana delle due mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.

5) Nei caso di orari pluriperiodali di cui alla lett. C), punto 2), le prestazioni effettuate oltre l'orario di lavoro medio settimanale di cui alla lett. B), punto 1) non danno luogo a corrispondenti riposi compensativi nell'ambito del rispetto dei limiti di prestazione annua previsti.

6) La normativa sul conto ore di cui alla lettera F) del presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro a termine di durata fino a 12 mesi.

7) In relazione a quanto previsto all'articolo 16, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 66/2003 si conviene che i lavoratori esterni, in quanto assimilabili ai commessi viaggiatori o piazzisti, sono ricompresi nel trattamento di deroga alla disciplina della durata settimanale dell'orario.

Si conviene inoltre di assimilare questi lavoratori al personale di cui al comma 5 dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 66/2003 per quanto riguarda la non applicazione delle disposizioni degli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12, 13 (relative, tra l'altro, a orario di lavoro, lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause).

Quanto sopra non modifica gli accordi aziendali in atto.

Ceramica

Premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, la durata settimanale dell'orario contrattuale di lavoro è fissata in 40 ore, normalmente distribuite in 5 giorni.

Saranno altresì considerati normali regimi di prestazioni lavorative di trentanove ore settimanali, realizzati assorbendo i corrispondenti riposi di cui all'articolo 14 del presente C.C.N.L.

Eventuali distribuzioni diverse dell'orario settimanale stesso potranno essere effettuate mediante accordo tra Direzione e R.S.U.

La distribuzione dell'orario di lavoro e la sua articolazione dovranno armonizzarsi con le altre componenti del processo produttivo per essere funzionali al pieno utilizzo degli impianti; esse dovranno altresì consentire la riconosciuta esigenza di flessibilità generale degli orari connessa alle molteplici esigenze del mercato e della produzione. In relazione alle esigenze di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le Parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie, delle ferie residue, dei riposi di cui ai commi 8 e 9 del presente articolo, e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni e altre assenze retribuite.

Qualora il calendario di lavoro, tendenzialmente annuo, definito dall'impresa comportasse una distribuzione dell'orario settimanale diversa da quella in atto, le relative modalità attuative saranno oggetto di contrattazione con la R.S.U.

La contrattazione dovrà esaurirsi entro venti giorni dalla comunicazione del calendario di avvio o, nel caso di modifiche nel corso della sua realizzazione, entro dieci giorni dalla comunicazione del nuovo programma.

L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato.

In relazione a esigenze organizzative non prevedibili, i sopra indicati tempi dedicati alla contrattazione saranno dimezzati, fermo restando che saranno ricercate le modalità necessarie a realizzare un completo e corretto confronto.

Nell'ambito di quanto sopra previsto, per quanto concerne le P.M.I. il confronto, tenuto conto delle loro caratteristiche, dovrà essere realizzato in tempi ulteriormente ridotti.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Rientrano, ad esempio, in tale ipotesi: le esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna; le iniziative di lancio commerciale; il raggiungimento del programma settimanale di produzione, ove non realizzato per cause

non dipendenti dalla volontà delle parti; gli adempimenti amministrativi o di legge concentrati e in particolari momenti dell'anno; le punte anomale di assenze dal lavoro. Le esigenze di cui sopra saranno comunicate alla R.S.U. tempestivamente.

Con cadenza semestrale le Direzioni aziendali e le R.S.U. esamineranno gli andamenti del lavoro straordinario.

Per il personale addetto alle lavorazioni in turni, fermo restando quanto previsto ai successivi commi 19 e 20, l'orario contrattuale potrà essere realizzato attraverso turni plurisettimanali con riposi compensativi; qualora l'orario settimanale dei turnisti venga predeterminato mediante un ciclo plurisettimanale, verranno considerate ore straordinarie e compensate con la relativa maggiorazione solo le ore eccedenti, nel ciclo stesso, l'orario medio predeterminato.

L'orario normale di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno, previa contrattazione delle modalità operative da effettuarsi anche tenendo conto delle informazioni sulle previsioni produttive di mercato, programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tale limite. Gli scostamenti dal programma definito saranno tempestivamente portati a conoscenza della R.S.U.

Per il lavoro prestato dagli operai addetti ai forni e alle apparecchiature in servizio continuativo nelle 24 ore, soltanto ove la prestazione effettiva di lavoro superi le 6 ore continuative sarà concessa mezzora di riposo intermedio da retribuirsi con minimo e IPO quando venga aggiunta ad orari di effettive 8 ore di lavoro, ferma restando invece la retribuzione con retribuzione di fatto per 8 ore quando siano effettivamente lavorate solo ore 7 e 30 minuti.

Per gli altri turnisti, soltanto qualora siano richieste prestazioni effettive di lavoro oltre le 6 ore continuative, saranno concessi 20 minuti di riposo giornaliero intermedio da retribuirsi con minimo e IPO quando vengano aggiunti ad orari di effettive 8 ore di lavoro, ferma invece la retribuzione con retribuzione di fatto quando siano compresi nel computo dell'orario giornaliero.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su 2 turni per 7 giorni settimanali è pari a 232,5 giornate lavorative annue.

La collocazione dei 27,5 giorni conseguenti, che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli di cui al successivo articolo 13, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'Accordo Interconfederale 22.1.1983, sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi

titolo concesso o concordato nelle aziende, sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione e il numero delle festività lavorate.

Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già concesso o concordato nelle aziende.

Nel caso di passaggio da uno a più turni giornalieri l'orario di lavoro dei lavoratori interessati sarà ricavabile previo esame delle parti, ricorrendo alla utilizzazione, in aggiunta a quelle previste per il personale giornaliero (4 giornate), di ulteriori giornate di riposo fino a raggiungere l'orario dei turnisti a ciclo continuo.

L'attuazione dei regimi di orario di cui al comma precedente è finalizzata a realizzare una più elevata utilizzazione degli impianti tenendo conto dei problemi occupazionali e territoriali nelle aree del Nord e a favorire lo sviluppo dell'occupazione nel Mezzogiorno.

Tale normativa non si applica qualora i regimi di turnazione di cui sopra siano parzialmente vigenti nell'ambito dell'azienda.

L'orario giornaliero di lavoro fissato in azienda sarà esposto in apposita tabella.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici, laddove il mantenimento del flusso produttivo lo richieda, il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro straordinario, nonché l'iniziativa della azienda per la ricerca del sostituto, e nell'osservanza degli obblighi di legge.

Nei casi di distribuzione dell'orario normale su un arco di più settimane di cui al precedente comma 16 non costituisce lavoro straordinario quello attuato oltre le 40 ore settimanali. Comunque, in tali circostanze, le ore di lavoro prestate oltre le 8 giornaliere o nella giornata di sabato sono compensate con la maggiorazione del 10% (diecipercento).

Alla fine di ciascun anno solare, o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2.024 ore (2.530 per i lavoratori discontinui di cui all'articolo 16) comprendenti le ore non prestate per ferie, festività coincidenti con giornate lavorative, per assemblee retribuite, permessi sindacali retribuiti, permessi per lutto di parenti di primo grado, riposi aggiuntivi e riduzione di orario annuo di cui all'articolo 14, per la donazione di sangue e di midollo osseo nei limiti previsti dalla legge, permessi per la nascita del figlio di cui all'articolo 46, per la fruizione dei permessi accantonati nel conto

ore che si riferiscano a prestazioni che nell'anno di effettuazione non abbiano inciso sulla determinazione del premio in quanto eccedenti rispetto al limite di 120 ore.

Per i lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo, verranno considerate come lavorate anche le giornate di cui al comma 20) del presente articolo.

La predetta maggiorazione verrà corrisposta nella retribuzione di gennaio e calcolata sulla retribuzione di fatto del mese di dicembre precedente.

In caso di C.I.G. con sospensione a zero ore, di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le 2.024 ore (o le 2.530) e le 120 ore di cui al comma 29 del presente articolo si intendono adeguatamente riproporzionate.

Nota a verbale

1) Per i lavoratori che prestano l'orario normale settimanale di trentanove ore le giornate lavorative per le quali è prevista una prestazione inferiore a 8 ore, saranno considerate pari ad 8 ore in caso di ferie e altre cause di assenza con diritto alla retribuzione. Negli altri casi si farà riferimento all'orario di lavoro previsto.

2) I regimi di orario in atto alla data di entrata in vigore del presente accordo, realizzati anche in attuazione di precedenti normative contrattuali, non subiranno modifiche o variazioni a seguito dell'unificazione. I regimi di orario di cui al precedente comma assorbono fino a concorrenza i riposi aggiuntivi e le riduzioni dell'orario di lavoro di cui all'articolo 14 del presente C.C.N.L.

Dichiarazione a verbale

Con riferimento alla legge 22.2.1934, n. 370, le Parti stipulanti si danno atto che, a fronte di significative innovazioni tecnologiche, le lavorazioni a ciclo continuo comprendono la macinazione, la pressatura, la smaltatura e la scelta nel settore ceramico ferma restando la contrattazione delle modalità attuative a livello aziendale.

Le significative innovazioni tecnologiche di cui sopra e il loro impatto sulla struttura produttiva e sul prodotto saranno verificate in tempo utile a livello aziendale.

Le Parti si danno atto dell'esigenza che la distribuzione dell'orario normale di lavoro faccia salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi e agli impianti, finalizzate alla più proficua utilizzazione degli stessi.

Dichiarazione programmatica delle Parti stipulanti

Premesso che il perseguimento di un maggior livello di produttività delle imprese costituisce comune obiettivo delle parti e che la crescita della occupazione può essere perseguita anche migliorando il livello di competitività e cogliendo le opportunità offerte

dal mercato, le parti, riconoscendo la necessità di applicare le norme contrattuali di cui al presente articolo in modo da facilitare il conseguimento di tali obiettivi, convengono di verificare, in occasione degli incontri previsti nella Parte I del presente contratto, la corretta attuazione delle norme del presente articolo.

Vetro

Ferma restando la durata massima dell'orario normale di lavoro stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni, la durata settimanale dell'orario contrattuale per il singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

Per i lavoratori non in turni sarà altresì considerata normale una durata settimanale della prestazione lavorativa di trentanove ore, da attuare mediante l'assorbimento di corrispondenti quote di riduzione di orario di lavoro previste negli ultimi tre commi del presente articolo.

In attuazione di quanto previsto all'articolo 4, D.Lgs. n. 66/2003, si conviene che il periodo di riferimento per il calcolo della durata media dell'orario di lavoro, fatti salvi i limiti di cui all'articolo 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003, considerate le esigenze tecnico-organizzative settoriali, sarà quello di cui al comma 1 del successivo articolo 13.

Per i maestri fiaccai e aiutanti maestri della bofferia toscana; per gli operai addetti alla piazza semiautomatica: tagliatori, levatori, soffiatori, portantini e impilatori che fabbricano damigiane da litri 5/7 fino a litri 60, l'orario normale di lavoro è fissato in trentasei ore settimanali con un massimo di 6 ore giornaliere.

Quando gli operai addetti alla piazza semiautomatica come sopra specificati producono damigiane inferiori a 5/7 litri, osserveranno l'orario di 40 ore settimanali.

L'orario settimanale di lavoro dei lavoratori non in turni verrà di norma distribuito su 5 giorni.

Diverse distribuzioni dell'orario nonché l'applicazione dell'orario di cui al comma 2, saranno attuate qualora le esigenze tecnico-produttive, organizzative e logistiche, da confrontare con la R.S.U., lo richiedessero.

Per i settori del vetro bianco e colorato a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche e del vetro artistico si rinvia alle norme particolari di cui all'All. 1 del C.C.N.L. 9.12.2010.

In relazione alle esigenze tecnico-produttive la possibilità di eseguire il lavoro domenicale non collegato al ciclo continuo nonché quello notturno non compreso in turni sarà previamente esaminata tra Direzione aziendale e R.S.U.

Ferma restando la durata settimanale dell'orario contrattuale in 40 ore, le quote orarie di

riduzione dell'orario di lavoro sono state pari a 40, in ragione d'anno, sino al 31.12.1987, secondo quanto stabilito dal Protocollo d'Intesa 22.1.1983.

Ulteriori 16 ore di riduzione dell'orario di lavoro sono state riconosciute, in ragione d'anno, con decorrenza 1.1.1988.

Inoltre, a decorrere dall'1.1.1994, l'orario di lavoro è stato ridotto di ulteriori 8 ore sempre in ragione d'anno; per il settore della trasformazione (cosiddette seconde lavorazioni del vetro) questa riduzione è entrata invece in vigore dall'1.1.1995.

Nota a verbale

Per le situazioni di orario inferiori esistenti nelle aziende si fa rinvio a quanto definito dal Protocollo d'Intesa 22.1.1983, al punto 11.

Capitolo V - Orario lavoro, riposi, festività

Articolo 13
Deroghe alla normativa legale dell'orario di lavoro, dei riposi e del lavoro notturno

Nel rispetto dei principi generali della protezione e della sicurezza dei lavoratori, dai regimi di orario previsti per i rispettivi settori dall'articolo 12 del presente C.C.N.L. sono esclusi i lavoratori con qualifica di quadro e/o con funzioni direttive in base ai profili professionali e alle declaratorie dei vari settori.

In attuazione di quanto stabilito dall'articolo 4, comma 4 del D.Lgs n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, si conviene che la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi.

La disposizione di cui sopra non modifica l'attuale disciplina contrattuale in materia di effettuazione dello straordinario e di corresponsione delle relative maggiorazioni.

In applicazione di quanto stabilito dall'articolo 17, comma 1 del D.Lgs n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, si conviene che il riposo giornaliero può essere inferiore alle 11 ore in caso di anticipo di turno motivato dalla necessità di far fronte a situazione di emergenza, di garantire l'incolumità delle persone, di mettere in sicurezza gli impianti, di assicurare la loro manutenzione e di evitare comunque il rischio di danni economici rilevanti quali ad esempio quelli che possono derivare dal mancato flusso energetico, dal mancato o irregolare approvvigionamento dei reparti di produzione o da

interruzioni di lavorazioni in corso. Ulteriori specifiche necessità di deroga possono essere stabilite da accordi aziendali e sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore del presente contratto. Considerata l'eccezionalità che deve caratterizzare la fattispecie disciplinata dal presente comma, l'azienda informerà tempestivamente la R.S.U. sui casi di anticipo di turno avvenuti e sulle relative motivazioni. In caso di assenza della R.S.U., l'azienda farà pervenire le informazioni alle OO.SS. provinciali, competenti per territorio, per il tramite della locale Associazione territoriale dei datori di lavoro.

Lavoro notturno

Ai sensi dell'articolo 12, comma 1 del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66 e successive modifiche ed integrazioni, l'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali unitarie, e, in mancanza, delle Associazioni territoriali di categoria; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente contratto, si intende quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Ai fini legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno per almeno tre ore al giorno del suo tempo di lavoro giornaliero;

- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno secondo le norme del presente C.C.N.L., per almeno 69 giorni all'anno (primo gennaio - 31 dicembre), proporzionalmente ridotti in caso di part-time verticale.

Ai sensi dell'articolo 2, commi 1 e 2 del D.Lgs. 26.11.1999, n. 532, i casi di eccezionalità sono individuati in quelli in cui al lavoratore non sono richieste prestazioni notturne continuative, ricorrenti o comunque strutturali, quali:

- il lavoro prestato per sostituzione di lavoratori per mancato cambio turno;

- il lavoro prestato per la manutenzione, ripristino o sicurezza degli impianti;

- il lavoro effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o dal turno diurno al notturno;

- il lavoro prestato in regime di flessibilità dell'orario di lavoro;

- il lavoro effettuato per le causali di ricorso al lavoro eccedente e straordinario, di cui all'articolo 17.

Ai sensi dell'articolo 3 del D.Lgs. 26.11.1999, n. 532, al lavoro notturno possono essere adibiti, con priorità assoluta, i lavoratori che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'articolo 13, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, qualora l'avvicendamento su diversi turni comporti il superamento delle otto ore nelle ventiquattro ore, il recupero delle ore eccedenti sarà effettuato entro i successivi 12 mesi erogando, all'atto dell'effettuazione, la sola maggiorazione contrattualmente prevista.

Ai sensi dell'articolo 15, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, anche in altre mansioni o altri ruoli equivalenti, se esistenti e disponibili.

In applicazione dell'articolo 11, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, il lavoro notturno per le donne è vietato dalle 24.00 alle 6.00 dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Ai sensi dell'articolo 11, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, il lavoro notturno non è obbligatorio per:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente il padre convivente con la stessa;

- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

- la lavoratrice o il lavoratore, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

È vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (articolo 10, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 che ha modificato l'articolo 15 della legge n. 977 del 17.10.1967).

Gli adolescenti (articolo 11, D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 che ha modificato l'articolo 17 della legge n. 977 del 17.10.1967), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro

deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Articolo 14

Riposi aggiuntivi e riduzione orario di lavoro

Chimica - Concia e settori accorpati

Tutte le riduzioni dell'orario di lavoro, settimanale e annuo, previste dal presente articolo, assorbono quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende.

Plastica e Gomma

Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario di lavoro e sul lavoro straordinario, i lavoratori fruiranno delle seguenti riduzioni dell'orario di lavoro annuo:

- lavoratori che prestano attività cosiddetta giornaliera ovvero a 2 turni avvicendati su impianti impegnati su 5 o 6 giorni settimanali:

- 8 ore su base annua;

- lavoratori che prestano attività sul 3° turno notturno anche nei 3 turni avvicendati su impianti impegnati 5 giorni settimanali:

- 22 ore su base annua;

- lavoratori che prestano attività su 2 turni per 7 giorni settimanali:

- 30 ore su base annua fino al 31.12.2001; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2002 ed ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2003;

- lavoratori che prestano attività su 17 turni settimanali:

- 22 ore su base annua a decorrere dal primo gennaio 2001; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2002 ed ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2003;

- lavoratori che prestano attività sul 3° turno notturno anche nei 3 turni avvicendati su impianti impegnati 6 giorni settimanali:

- 30 ore su base annua fino al 31.12.2000; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2001; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2002 ed ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2003;

- lavoratori che prestano attività sul 3° turno notturno anche nei 3 turni avvicendati su

impianti impegnati 7 giorni settimanali:

- 50 ore su base annua fino al 31.12.2000; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2001; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2002 ed ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2003; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2005.

A decorrere dall'1.1.1990 per i lavoratori che prestino attività su 6 giorni settimanali in aziende che, ai sensi dell'articolo 9 del C.C.N.L. 17.7.1980, hanno provveduto all'utilizzo degli impianti nello stesso arco di tempo settimanale, la riduzione di orario aziendalmente concordata viene elevata fino ad un massimo complessivo di 62 ore su base annua.

Tale riduzione verrà usufruita, nel corso dell'anno di maturazione, con modalità che saranno definite tra le parti, tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive-organizzative dell'azienda e, conseguentemente, gli eventuali conguagli verranno effettuati, secondo le esigenze dell'azienda, con prestazioni lavorative a regime normale e/o con restituzione, a fine di ciascun anno, di quote retributive per le ore di riduzione d'orario godute e non maturate.

Tutte le riduzioni di orario di lavoro annuo di cui al presente articolo assorbono, fino a concorrenza, eventuali riduzioni già concesse a livello aziendale, ad eccezione di quelle specificamente concesse per nocività del lavoro.

Tutte le riduzioni di orario di lavoro annuo previste nel presente articolo, ad eccezione di quelle decorrenti a partire dall'1.1.2001, maturano per i singoli lavoratori, in proporzione alle ore di presenza in fabbrica con effettiva prestazione lavorativa; a tal fine verrà effettuata per ogni anno la somma dei periodi in cui non vi sia stata tale presenza con effettiva prestazione lavorativa, per qualunque causa dovuta, anche se giustificata e/o retribuita in tutto o in parte, detraendo dalla riduzione dell'orario di lavoro annua 1/46° per ogni modulo di trentanove ore di tali mancate presenze.

Per i lavoratori assunti o dimessi nel corso dell'anno, la riduzione annua ed il relativo coefficiente di maturazione verranno opportunamente proporzionati a dodicesimi.

Non concorrono alle cause di mancata prestazione lavorativa unicamente le ferie, le ex festività, le festività infrasettimanali e le riduzioni di orario di lavoro effettivamente godute.

Abrasivi

I lavoratori hanno diritto di godere annualmente 4 giornate di riposo in sostituzione di quanto previsto dall'accordo interconfederale 26.1.1977 per le 4 ex festività religiose. Inoltre, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di agosto, a fronte della ex

festività del 4 novembre e in sostituzione del trattamento per detta festività previsto dal precitato accordo interconfederale, verrà erogato un trattamento aggiuntivo complessivo pari a 8/173 della retribuzione di fatto.

Quanto sopra compete in ragione annua.

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semicontinue" (tre turni per cinque o sei giorni settimanali) che prestino la loro attività nel turno notturno hanno diritto di godere, in aggiunta a 4 giorni di riposo concessi a fronte delle ex festività, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate e/o coincidenti con la domenica in luogo del trattamento economico corrispondente, e comunque due ulteriori giornate di riposo annue rapportate al lavoro prestato in turno notturno.

Ai lavoratori giornalieri e ai turnisti non a ciclo continuo, siano essi addetti a lavorazioni 2x5 e 2x6 ovvero a lavorazioni 3x5 e 3x6, sono riconosciute le seguenti riduzioni dell'orario di lavoro in ragione d'anno alle diverse scadenze:

- 40 ore ex accordo interconfederale 22.1.1983;

- 24 ore ex C.C.N.L. 5.3.1987 e C.C.N.L. 31.10.1990.

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo valgono le norme di cui ai commi 13, 14 e 15 dell'articolo 21, C.C.N.L. 12.10.1994.

I riposi e la riduzione dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono fino a concorrenza quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle imprese.

A decorrere dall'1.1.1999, i riposi e le riduzioni di orario previste al presente articolo, fatto salvo il disposto di cui al comma 3 e il trattamento previsto a fronte della ex festività del 4 novembre (8/173 della retribuzione mensile di fatto), sono utilizzati per la realizzazione degli orari di lavoro previsti all'articolo 8.

Ceramica

I lavoratori cui non si applichino il comma seguente e i commi 19, 20 e 21, articolo 12 (Orario di lavoro) hanno diritto di godere annualmente di 4 giornate di riposo in sostituzione delle 4 ex festività religiose. Inoltre, a partire dal 2003, in occasione del pagamento della retribuzione di agosto a fronte della ex festività del 4 novembre e in sostituzione del trattamento per detta festività previsto dal precitato accordo interconfederale verrà erogato un trattamento aggiuntivo pari a 8/173 della retribuzione di fatto.

Quanto sopra compete in ragione annua.

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semicontinue" (3 turni per 5 o 6 giorni settimanali) che prestino la loro attività nel turno notturno hanno diritto di godere, in aggiunta a 4 giorni di riposo concessi a fronte delle ex festività, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate e/o coincidenti con la domenica in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque 2 ulteriori giornate di riposo annue rapportate al lavoro prestato in turno notturno.

Ai lavoratori giornalieri e ai turnisti non a ciclo continuo, siano essi addetti alle lavorazioni 2x5 e 2x6 ovvero a lavorazioni 3x5 e 3x6, sono riconosciute le seguenti riduzioni di orario in ragione d'anno:

- 64 ore complessive (di cui 40 ore ex accordo interconfederale 22.1.1983; 24 ore ex C.C.N.L. 5.3.1987 e 31.10.1990).

I riposi e la riduzione dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono fino a concorrenza quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende.

Per i lavoratori del comune di Roma, tenuto conto del carattere festivo del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), le giornate di riposo a fronte delle ex festività sono 3.

Vetro

I lavoratori non in turni avvicendati nel ciclo continuo hanno diritto di godere annualmente, sotto forma di permessi individuali, di 4 giorni di riposo in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 26.1.1977 per le ex festività religiose nonché dalla legge n. 54 del 5.3.1977 e successivo D.P.R. 28.12.1985, n. 792.

Inoltre a fronte della ex festività nazionale del 4 novembre sarà corrisposto, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di agosto, un trattamento economico complessivo pari a 4/175 della retribuzione mensile. Sempre in occasione del pagamento della retribuzione del mese di agosto, ulteriori 4/175 verranno riconosciuti a partire dall'anno 2004.

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semicontinue" (3 turni per 5 giorni o 3 turni per 6 giorni), che prestino la loro attività nel turno notturno, hanno diritto di godere, in aggiunta ai 4 giorni di riposo di cui al comma 1 concessi a fronte delle ex festività religiose, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque di 2 ulteriori giornate di riposo annue rapportate al lavoro prestato in turno notturno.

I riposi di cui ai punti precedenti assorbono quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato in azienda.

In materia di riduzione dell'orario di lavoro si richiama quanto stabilito per il medesimo settore agli ultimi 2 commi del precedente articolo 12.

Note a verbale

Per le situazioni di orario inferiori esistenti nelle aziende si fa rinvio a quanto definito dal Protocollo d'intesa del 22 gennaio 1983, al punto 11.

Per i lavoratori del comune di Roma, tenuto conto del carattere festivo del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), i giorni di riposo a fronte delle festività religiose soppresse sono tre.

Il pagamento degli ulteriori 4/175 della retribuzione mensile previsto a partire dall'anno 2004 deve ritenersi assorbile in caso di riduzioni di orario eventualmente definite da provvedimenti di legge successivi alla data di stipula del presente contratto, ivi compresi provvedimenti di reintroduzione di festività soppresse o provvedimenti di istituzione di nuove festività.

Articolo 15

Flessibilità orario di lavoro - Settore plastica e gomma

In merito alla flessibilità dell'orario di lavoro, relativamente al settore plastica e gomma, si rinvia a quanto previsto all'articolo 12, lettera F).

Articolo 16

Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di attesa e custodia

---

Chimica - Concia e settori accorpati

A) Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, le clausole del presente contratto (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente capitolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate.

B) Tra i lavoratori anzidetti quelli di cui al Gruppo 4) dell'articolo 11 sono inquadrati nelle sotto elencate aree:

- 2ª area - Vi appartengono: autisti meccanici, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedano analogo grado di specializzazione.

- 1ª Area, Parametro B - Vi appartengono: autisti non meccanici, guardie notturne o diurne ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedano analogo grado di qualificazione.

- 1ª Area, Parametro A - Vi appartengono: portieri in genere, uscieri, addetti al servizio mensa, inservienti addetti ai servizi igienici, a spogliatoi, a mense, a refettori ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedano il possesso di semplici capacità o conoscenze pratiche.

C) Ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66 la durata media dell'orario di lavoro degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. 6.12.1923, n. 2657 non può superare le 48 ore settimanali.

In relazione alla particolarità delle mansioni svolte detto orario settimanale potrà essere attuato anche in un ciclo plurisettimanale predeterminato con riposi compensativi, fermo restando quanto disposto dall'articolo 12 sulla distribuzione dell'orario di lavoro.

Per i suddetti lavoratori, le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono l'orario settimanale di 48 ore, e con quote orarie maggiorate del 10% (diecipercento) se comprese fra questo limite e le sessanta ore settimanali.

Le ore prestate oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali, sono considerate straordinarie e saranno compensate con quote orarie maggiorate delle percentuali per lavoro straordinario di cui all'articolo 17.

Resta fermo quanto previsto dall'articolo 17, lett. D2) e D3) per il lavoro eccedente e straordinario.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e 13ª mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Per i guardiani notturni, fermo restando quanto previsto nel comma precedente, in considerazione delle particolari caratteristiche del loro lavoro, che viene svolto esclusivamente di notte, si riconosce una maggiorazione del 10% (diecipercento) da calcolare sulla paga oraria di fatto.

Gli addetti a mansioni discontinue di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Plastica e Gomma

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali previste dai vigenti accordi interconfederali in materia, salvo le eccezioni di cui agli accordi medesimi.

La durata dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in:

- 45 ore settimanali per i discontinui con orario giornaliero di 9 ore;

- 48 ore settimanali per i discontinui con orario giornaliero di 10 ore.

Le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono gli orari settimanali di cui al 2° comma (45 e 48).

Le ulteriori ore di prestazioni saranno compensate con quote orarie di retribuzione maggiorate in conformità del successivo articolo 17 per lavoro eccedente (fino a sessanta ore settimanali) e per lavoro straordinario (oltre le sessanta ore settimanali).

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e 13ª mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Ai guardiani che prestano servizio esclusivamente notturno, fermo restando quanto sopra previsto, viene riconosciuta una maggiore paga di 6 centesimi di euro giornalieri per i vari orari (8, 9, 10 ore).

Restano ferme le migliori condizioni anche aziendali in atto.

Chiarimento a verbale

Gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia sono considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue, qualora il cumulo delle mansioni da essi normalmente espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Abrasivi

A) Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, le clausole del presente C.C.N.L. (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate.

B) Nel rispetto delle norme di legge sull'orario di lavoro e degli accordi interconfederali che ne consentono la protrazione oltre i normali limiti, l'orario normale non deve superare le 48 ore settimanali.

In relazione alla particolarità delle mansioni svolte, detto orario potrà essere attuato anche in un ciclo plurisettimanale predeterminato con riposi compensativi, fermo restando quanto disposto dall'articolo 8 sulla distribuzione dell'orario di lavoro.

Per i suddetti lavoratori le ore prestate fino alle 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale, oltre le 48 ore e fino alle 60 con quote orarie maggiorate del 10% (diecipercento).

Le ore prestate oltre le 10 giornaliere e le 60 settimanali saranno compensate con quote orarie maggiorate del 35%.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e 13ª mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Per i guardiani notturni, fermo restando quanto previsto nel comma precedente, in considerazione delle particolari caratteristiche del loro lavoro, che viene svolto esclusivamente di notte, si riconosce una maggiorazione del 10% (diecipercento) da calcolare sulla paga oraria di fatto.

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Ceramica

L'orario normale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6.12.1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere.

Tale limitazione non riguarda i custodi e i portieri aventi alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le disposizioni di legge.

Nel rispetto delle norme di legge sull'orario di lavoro e degli accordi interconfederali che ne consentono la protrazione oltre i normali limiti, l'orario normale non deve superare le 50 ore settimanali.

Per i lavoratori di cui al presente articolo le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione di fatto se non eccedono l'orario settimanale di 48 ore e con quote orarie maggiorate della

percentuale contrattualmente prevista per il lavoro supplementare di cui all'articolo 17, se comprese tra questo limite e le sessanta ore settimanali.

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua dei lavoratori addetti a mansioni continue, qualora il complesso delle mansioni da essi espletato tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.

Non si applicano ai lavoratori discontinui le norme dei commi 5, 6, 7 e 13, articolo 12 (Orario di lavoro).

Vetro

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia si fa riferimento alle leggi in vigore. Ferma restando la durata massima dell'orario normale di lavoro, stabilita ai vigenti accordi interconfederali in 10 ore giornaliere o sessanta ore settimanali, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, la durata settimanale dell'orario contrattuale di lavoro dei lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, rimane fissata come segue:

- discontinui già con orario normale di 50 ore settimanali: ore 48;

- discontinui già con orario normale di 45 ore settimanali: ore 43;

- discontinui già con orario normale di 42 ore settimanali: ore 40.

Per le ore di lavoro prestate secondo i rispettivi orari contrattuali di cui al precedente comma, ai suddetti lavoratori verrà corrisposta la retribuzione determinata in base ai criteri di cui alle "Clausole generali", che precedono le tabelle retributive allegate al presente C.C.N.L., fatto salvo quanto indicato nella Nota a verbale.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si richiamano le disposizioni di cui all'articolo 12 fermo restando che i criteri applicativi relativi alla riduzione dell'orario di lavoro dovranno risultare compatibili con la particolare natura delle mansioni svolte dai lavoratori discontinui, di semplice attesa o custodia.

Agli effetti delle modalità di corresponsione della retribuzione, fermo restando quanto previsto all'articolo 26, il coefficiente di cui al punto b) di detto articolo risulterà dal seguente rapporto:

- 175/175 per i discontinui già con orario normale di 42 ore settimanali;

- 186/175 per i discontinui già con orario normale di 45 ore settimanali;

- 208/175 per i discontinui già con orario normale di 50 ore settimanali.

Agli effetti della determinazione della retribuzione oraria, i divisori di cui all'articolo 24, saranno rispettivamente pari a 175, 186, 208.

Gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il cumulo delle mansioni da essi normalmente espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Nota a verbale

La retribuzione afferente all'ultima ora dell'orario settimanale pari a 48 e 43 h è maggiorata con la percentuale del 18% (diciottopercento).

Articolo 17

Lavoro eccedente, straordinario, Banca Ore, lavoro notturno e festivo ed a turni: maggiorazioni

Banca Ore

Le Parti riconoscono l'opportunità che i lavoratori - ad eccezione dei lavoratori con qualifica di quadro e/o con funzioni direttive in base ai profili e alle declaratorie dei vari settori - siano messi in condizioni di utilizzare in tutto o in parte i recuperi maturati a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di riferimento, convengono di istituire il Conto ore individuale.

Nel conto ore individuale confluiranno le prestazioni eccedenti e/o straordinarie sulla base di quanto stabilito dal C.C.N.L. di riferimento con le seguenti opzioni:

- 50% di quote orarie retribuite, 50% di riposi compensativi;
- 100% di riposi compensativi;
- 100% di quote orarie retribuite.

Per quanto riguarda le prestazioni eccedenti e/o straordinarie, nel mese di competenza verranno corrisposte le relative maggiorazioni previste dal presente C.C.N.L.

Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà alle opzioni indicate precedentemente.

I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore individuale. La corresponsione delle quote orarie retribuite saranno corrisposte nel mese di competenza.

Il lavoratore, entro il 31 dicembre di ogni anno potrà modificare con formale comunicazione la propria opzione per l'anno successivo; nel caso ciò non avvenga si intenderà confermata l'opzione in essere.

Qualora la fruizione dei riposi non fosse realizzata entro l'anno successivo a quello di maturazione è legittimo considerare utile per la fruizione un ulteriore anno.

L'utilizzazione delle ore accantonate con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative e produttive.

Chimica - Concia e settori accorpati

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

- da oltre l'orario medio settimanale a 38,5 ore settimanali: nessuna maggiorazione;

1) da oltre 38,5 a 48 settimanali:	10% (diecipercento);
2) oltre 48 ore settimanali:	30%;
3) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi:	50%;
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:	50%;
5) lavoro effettuato in turni avvicendati:	
a) turni diurni:	4%;
b) turno notturno:	34%;
c) turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo, intendendosi come tali quelle che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni:	50%;
6) lavoro domenicale con riposo compensativo:	30%;
7) lavoro festivo oltre la 48ª ora:	70%;
8) lavoro notturno (compreso e non compreso in turni	

avvicendati): oltre la 48ª ora:	
- prima ora:	60%;
- ore successive:	75%;
9) lavoratori turnisti - Indennità in cifra per le prestazioni effettuate in turno notturno.	

Per il lavoro effettuato in turno notturno (normalmente 22.00 - 6.00) in aggiunta alle maggiorazioni previste al punto 5 di cui sopra, con decorrenza 1 aprile 2004, per ogni notte effettivamente lavorata, sarà corrisposto un importo in cifra pari a euro 3, elevato a euro 5 con decorrenza dal 1 gennaio 2005. Dal 1 gennaio 2017, tale importo è elevato a euro 6,00. Le parti si danno atto che hanno inteso definire tale importo in cifra fissa in senso omnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza.

Il suddetto importo non ha riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti, ivi compreso ai sensi del comma 2 dell'articolo 2120 c.c. la sua esclusione dal trattamento di fine rapporto. L'indennità di cui sopra non è assorbibile da erogazioni allo stesso titolo concordate a livello aziendale se non espressamente previsto.

Tutte le percentuali di cui sopra comprendono l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 34.

Eccettuati i casi di recupero di godimento dei riposi compensativi previsti dall'articolo 12, lettera D3), per il lavoro eccedente, straordinario e festivo competono, per le ore di lavoro prestate e in aggiunta alla retribuzione mensile, le corrispondenti quote della retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Tali percentuali vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui ai punti 1, 2 e 3 della lettera A) dell'articolo 25 calcolate secondo i criteri previsti dall'articolo 24.

Ai minori che lavorano in squadre avvicendate, la mezz'ora di riposo prevista dalle vigenti disposizioni di legge dovrà essere retribuita, ma in tal caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni dal punto 5 del presente articolo.

Ferme restando le condizioni in atto aziendalmente, qualora, dalla data del presente C.C.N.L., aziende organizzate su orario giornaliero ricorressero a turni avvicendati interessanti personale femminile, alle lavoratrici interessate verrà corrisposta la mezz'ora di riposo in luogo della maggiorazione di cui al punto 5 del presente articolo o viceversa.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Peraltro nei confronti del personale turnista, alle percentuali sopra previste per il lavoro effettuato in turni avvicendati andrà aggiunta la percentuale di maggiorazione di cui al precedente punto 6 in caso di lavoro prestato in giornata domenicale o la percentuale di cui al precedente punto 3 in caso di lavoro prestato nei giorni considerati festivi.

Chiarimenti a verbale

Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

La percentuale del 4% (quattropercento) prevista per lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendano nei due soli turni diurni.

Plastica e Gomma

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) da oltre la 39ª ora media settimanale fino alla 48ª ora settimanale:	18%;
2) oltre la 48ª ora settimanale:	
- per la 1ª ora:	25%;
- per le ore successive:	35%;
3) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi:	50%;
4) lavoro festivo oltre la 48ª ora settimanale:	70%;
5) lavoro domenicale con riposo compensativo:	30%;
6) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:	

- lavoratori di cui al gruppo C) dell'articolo 11:	30%;
- lavoratori di cui ai gruppi A) e B) dell'articolo 11:	50%;
7) lavoro notturno oltre la 48ª ora settimanale (compreso e non compreso in turni avvicendati):	
- per la 1ª ora:	60%;
- per le ore successive:	75%;
8) lavoro effettuato in turni avvicendati:	
- turni diurni:	4%;
- turni diurni effettuati di domenica con riposo compensativo:	34%;
- turni diurni effettuati di domenica o in giorno festivo senza riposo compensativo:	54%;
- turni diurni effettuati in giorno festivo da lavoratori turnisti addetti a cicli continui:	54%;
- turni notturni:	28%;
- turni notturni effettuati di domenica con riposo compensativo:	58%;
- turni notturni effettuati di domenica o in giorno festivo senza riposo compensativo:	78%;
- turni notturni effettuati da lavoratori turnisti addetti a cicli continui:	40%;
- turni notturni effettuati in giorno festivo da lavoratori turnisti addetti a cicli continui:	90%.

Per i lavoratori effettuanti turni notturni avvicendati le maggiorazioni del 28% (ventottopercento), del 40% (quarantapercento), del 90% (novantapercento) di cui al punto 8 del presente articolo, vengono incrementate per ogni notte di turno notturno (dalle ore 22.00 alle ore 6.00) dei seguenti importi, espressi in euro:

Liv.	Importi dal	
	1.7.2025	1.7.2026
I	8,49 €	8,66 €
II	8,90 €	9,08 €
III	9,13 €	9,31 €
IV	9,52 €	9,71 €
V	9,97 €	10,16 €
VI	10,70 €	10,91 €
VII	12,08 €	12,32 €
VIII	13,02	13,28

Le somme sopra indicate assorbono sino a concorrenza quanto in azienda già corrisposto allo stesso titolo.

Le percentuali suddette vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui ai punti 1 e 2 del successivo articolo 25, calcolate secondo i criteri previsti dall'articolo 24 del presente C.C.N.L..

Tali percentuali non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Ai minori che lavorano in squadre avvicendate, la mezz'ora di riposo prevista dalle vigenti disposizioni di legge dovrà essere retribuita, ma in tal caso le maggiorazioni previste per i turni diurni dal punto 8 del presente articolo sono ridotte di 4 punti.

Ferme restando le condizioni in atto aziendalmente, qualora, aziende organizzate su orario giornaliero ricorressero a turni avvicendati interessanti personale femminile alle lavoratrici interessate verrà corrisposta la mezz'ora di riposo in luogo della maggiorazione di cui al punto 8 del presente articolo o viceversa.

Chiarimenti a verbale

1) Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo, si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

2) La percentuale del 4% prevista per lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendino nei due soli turni diurni.

3) Per tutto quanto previsto dai punti 1 e 5 del comma 1 del presente articolo restano salve le condizioni aziendali di miglior favore che continueranno ad essere applicate.

Abrasivi

Maggiorazioni

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

A) Lavoratori ai quali si applica la normativa operai:	
1) lavoro eccedente da 38 ore a 40 ore settimanali:	5%;
2) lavoro straordinario oltre 40 ore settimanali:	26%;
2-bis) lavoro straordinario oltre le 48 ore settimanali:	30%;
3) lavoro straordinario notturno:	55%;
3-bis) lavoro straordinario notturno oltre le 48 ore settimanali:	70%;
4) lavoro festivo:	50%;
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore):	55%;
6) lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo:	12%;

7) lavoro notturno non compreso in turni:	45%;
8) lavoro notturno compreso in due turni avvicendati:	20%;
9) lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati:	35%;
10) lavoro notturno feriale e domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo:	45%;
11) lavoro nei giorni domenicali a turni avvicendati nei due turni diurni:	20%;
12) lavoro su due turni giornalieri avvicendati:	1,5%;
13) lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale di cui alla lettera C), punto 2), dell'articolo 8:	
a) oltre l'ottava ora giornaliera:	10% (diecipercento);
b) nella giornata di sabato:	10% (diecipercento);
13 bis) lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su un arco di 4 o 6 giorni di cui alla lett. C), punto 1), dell'articolo 8:	10% (diecipercento);
14) lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.429 ore per i lavoratori discontinui):	30%.
B) Lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati e qualifiche speciali:	
1) lavoro eccedente da 38 ore a 40 ore settimanali:	5%;
2) lavoro straordinario da 41 a 44 ore settimanali:	26%;

3) lavoro straordinario ore successive:	30%;
4) lavoro straordinario notturno:	70%;
5) lavoro festivo:	50%;
6) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore):	70%;
7) lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo (solo per le qualifiche speciali):	12%;
8) lavoro notturno non compreso in turni:	45%;
9) lavoro notturno compreso in due turni avvicendati:	20%;
10) lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati:	35%;
11) lavoro notturno feriale e domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo:	45%;
12) lavoro nei giorni domenicali a turni avvicendati nei due turni diurni:	20%;
13) lavoro su due turni giornalieri avvicendati:	1,5%;
14) lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale di cui alla lett. C), punto 2), dell'articolo 8:	
a) oltre l'ottava ora giornaliera:	10% (diecipercento);
b) nella giornata di sabato:	10% (diecipercento);
14 bis) lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su un arco di 4 o 6 giorni di cui alla lettera C), punto 1), dell'articolo 8:	10% (diecipercento);

15) lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestato oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.429 ore per i lavoratori discontinui):	30%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono da computarsi sulla retribuzione di fatto, ad eccezione della maggiorazione dell'1,5% per le ore di lavoro effettivamente lavorate, in caso di lavoro su due turni giornalieri avvicendati (punto 12, lett. A) e punto 13, lett. B), che è da computarsi sul totale di minimo contrattuale e IPO. Tale maggiorazione assorbe, fino a concorrenza, quanto a qualsiasi titolo già concordato o erogato in impresa in relazione al suddetto regime di orario.

Tutte le percentuali di maggiorazione sopra dette, fatta eccezione del 30% di cui al punto 14, lett. A) e punto 15, lett. B), non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Chiarimento a verbale

Nella fattispecie prevista dall'articolo 12, lett. C), punto 2) per determinare le maggiorazioni spettanti nel caso di prestazioni, a carattere non collettivo, aggiuntive rispetto all'orario di lavoro programmato, dovrà farsi riferimento all'orario medio settimanale di 38 ore che il programma realizza come media su un arco pluriperiodale.

Nella fattispecie sopra indicata, tenuto conto del trattamento previsto dall'articolo 12, lettera E), punto 4) la maggiorazione spettante per la prestazione eccedente compresa tra 38 ore e 40 ore sarà pari al 10% (diecipercento).

Ceramica

A) Per i lavoratori cui si applica la normativa operai:

Tipologia prestazione	Maggiorazione
1) Lavoro eccedente da 38 a 40 ore settimanali	5%
2) Lavoro straordinario oltre 40 ore settimanali	26%
3) Lavoro straordinario oltre 48 ore settimanali	30%

4) Lavoro straordinario notturno	55%
5) Lavoro straordinario notturno oltre le 48 ore settimanali	70%
6) Lavoro festivo	50%
7) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%
8) Lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo	12%
9) Lavoro notturno non compreso in turni	45%
10) Lavoro notturno compreso in due turni avvicendati	20%
11) Lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati	35%
12) Lavoro notturno feriale domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo	45%
13) Lavoro domenicale a turni (turni diurni)	20%
14) Lavoro su due turni giornalieri avvicendati (su minimo + IPO)	1,5%
15) Lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su di un arco pluriperiodale di cui alla lett. C), punto 2, dell'articolo 8 oltre l'ottava ora giornaliera e nella giornata di sabato	10% (diecipercento)
16) Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su un arco di 4 o 6 giorni di cui alla lett. C), punto 1 dell'articolo 8	10% (diecipercento)
17) Lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui)	30%

B) Per i lavoratori cui si applica la normativa impiegati:

Tipologia prestazione	Maggiorazione
1) Lavoro eccedente da 38 a 40 ore settimanali	5%
2) Lavoro straordinario da 41 a 44 ore settimanali	26%
3) Lavoro straordinario ore successive	30%
4) Lavoro straordinario notturno	70%
5) Lavoro festivo	50%
6) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	70%
7) Lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo (solo per le qualifiche speciali)	12%
8) Lavoro notturno non compreso in turni	45%
9) Lavoro notturno compreso in due turni avvicendati	20%
10) Lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati	35%
11) Lavoro notturno feriale domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo	45%
12) Lavoro nei giorni domenicali a turni avvicendati nei due turni diurni	20%
13) Lavoro su due turni giornalieri avvicendati (su minimo + IPO)	1,5%
14) Lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come	10% (diecipercento)

media su di un arco pluriperiodale di cui alla lett. C), punto 2, dell'articolo 8 oltre l'ottava ora giornaliera e nella giornata di sabato	
15) Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su un arco di 4 o 6 giorni di cui alla lett. C), punto 1 dell'articolo 8	10% (diecipercento)
16) Lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui)	30%

Tutte le maggiorazioni di cui ai precedenti punti A) e B) sono da computarsi sulla retribuzione di fatto.

C) In caso di lavoro su 2 turni giornalieri avvicendati, al lavoratore per le ore di lavoro effettivamente lavorate verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,5% del totale di minimo e Indennità di posizione organizzativa (IPO): tale maggiorazione assorbe, fino a concorrenza, quanto a qualsiasi titolo già concordato o erogato in azienda in relazione al suddetto regime di orario.

Tutte le percentuali di maggiorazione sopraddette, fatta eccezione del 30% di cui al punto 13, lett. A) e al punto 14, lett. B), non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

I trattamenti di cui alla lett. A), punti 8, 9 e 10, alla lett. B), punti 9, 10 e 11 e alla lett. C) assorbono e comunque non si cumulano con quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato in sede aziendale in relazione agli stessi regimi di orario.

Vetro

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario (oltre l'orario di legge di 40 ore settimanali di cui al comma 1, articolo 13 della legge 24.6.1997, n. 196) deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione in necessità indifferibili e di durata temporanea.

Rientrano ad esempio in tali ipotesi l'esigenza di soddisfare l'andamento del mercato in relazione a stagionalità, a situazioni di punte produttive impreviste, a specifiche operazioni di magazzino, a inderogabili termini di consegna, a situazioni anomale di assenze dal lavoro; la necessità di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti, l'assolvimento

di indifferibili incombenze amministrative e di legge in particolari periodi dell'anno.

Le esigenze di cui sopra saranno tempestivamente comunicate alla R.S.U.

Al di là dei casi previsti dal comma 2, eventuali ipotesi di lavoro supplementare e straordinario saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

Le Direzioni aziendali comunicheranno alla R.S.U. i dati a consuntivo concernenti le prestazioni supplementari e straordinarie. In tale occasione saranno altresì forniti elementi di obiettiva motivazione del ricorso al lavoro straordinario di cui al comma 2.

Salvo il caso di urgenza per il lavoro straordinario, la prestazione di lavoro oltre l'orario contrattuale potrà essere richiesta tenendo conto delle esigenze personali del lavoratore.

Fermo restando che dovrà essere assicurata la continuità del processo produttivo e la regolarità della produzione, ribadito inoltre che il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione escludendo correlazioni con l'organico, nelle lavorazioni in turno di cui ai precedenti articoli 16 e 17, comma 3, il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il posto di lavoro senza avere avuto la necessaria sostituzione che dovrà avvenire entro il periodo di tempo massimo di 2 ore con l'iniziativa dell'azienda per le ricerche del sostituto, fatti salvi eventuali accordi aziendali in atto.

Le ore di prestazione relative alla protrazione del turno saranno compensate con le percentuali di maggiorazione sottoindicate.

È lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

È lavoro festivo, ai fini dell'applicazione delle percentuali di cui appresso, quello effettuato in giornata di riposo compensativo di lavoro domenicale, di domenica senza riposo compensativo e nelle ricorrenze festive di cui all'articolo 23.

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

- lavoro straordinario (dalla 41ª alla 48ª):	18%;
- lavoro straordinario diurno feriale (49ª ora):	22%;
- lavoro straordinario diurno feriale (ore successive):	30%;
- lavoro straordinario notturno:	50%;
- lavoro in giorni festivi:	55%;

- lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:	32%;
- lavoro straordinario festivo:	65%;
- lavoro domenicale con riposo compensativo non compreso in turni avvicendati:	10% (diecipercento).

Le maggiorazioni in percentuale sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Le percentuali suddette verranno calcolate, per i lavoratori di cui al gruppo 3, sulla quota oraria degli elementi della retribuzione mensile, indicati nell'articolo 24, ottenuta secondo i criteri contemplati nello stesso articolo.

Ai fini di cui sopra, la quota oraria per i cottimisti va maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo.

Per i lavoratori di cui al gruppo 2 la quota oraria, agli effetti di cui sopra, si ottiene dividendo per 175 la retribuzione mensile di cui all'articolo 24.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

In applicazione di quanto stabilito dall'articolo 17, D.Lgs. n. 66/2003, potranno essere concordate deroghe alla durata minima del riposo giornaliero, previsto all'articolo 7 del citato decreto n. 66/2003, mediante accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra la R.S.U., le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti e l'azienda ovvero a livello di distretto industriale. Sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore dal presente contratto.

Note a verbale

Per la categoria dei lavoratori di cui al Gruppo 1 la retribuzione oraria, ai soli effetti del calcolo delle maggiorazioni di cui all'articolo 17, viene ottenuta dividendo per 165 la retribuzione mensile composta dagli elementi di cui all'articolo 24.

Per i lavoratori di cui al gruppo 2, agli effetti di quanto previsto al comma 15 del presente articolo, sono fatte salve le situazioni individuali in atto all’1.5.1983.

Articolo 18

Turnisti a ciclo continuo

Chimica - Concia e settori accorpati

Si rinvia a quanto previsto dall'articolo 12, lettera A3).

Plastica e Gomma

Il lavoratore turnista addetto ai cicli continui, intesi come tali quelli che si svolgono su tre turni avvicendati sull'intero arco settimanale di 7 giorni, ha diritto di godere, nel corso dell'anno solare, di tante giornate di riposo compensativo per quante sono state le festività lavorate, secondo modalità da concordare in sede aziendale.

Vetro

Ferma restando la durata dell'orario settimanale di lavoro di cui al precedente articolo 12, l'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo - intese come tali quelle che si svolgono su turni avvicendati sull'intero arco settimanale di 7 giorni nonché quelle dei lavoratori addetti alle lavorazioni che si svolgono su 2 turni per 7 giorni - è stato pari a 236,5 giornate lavorative annue sino al 31.12.1991, a 236 giornate lavorative sino al 31.12.1993, a 235 giornate lavorative annue sino al 30.6.2000, a 234,5 giornate lavorative annue sino al 30.6.2001, pari a 234 giornate lavorative sino al 30.6.2002, è pari a 233,5 giornate lavorative annue sino al 30.6.2006; a decorrere dall'1.7.2006 è pari a 232,5 giornate lavorative annue.

La collocazione in ragione d'anno delle 7,5, delle 8, delle 9, delle 9,5, delle 10, delle 10,5 e delle 11,5 giornate di riposo che comprendono le 40 ore di riduzione d'orario di cui al Protocollo d'Intesa 22.1.1983 e le ulteriori 6,5 giornate, sarà definita con la R.S.U., tenendo conto delle flessibilità connesse alle esigenze tecnico-produttive delle aziende e senza operare conguagli individuali tra i riposi in questione ed il numero delle festività lavorate.

Le giornate di riposo di cui al comma precedente assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già concesso o concordato nelle aziende.

Nell'ipotesi che dovessero verificarsi, al termine di ogni anno solare, sostanziali scostamenti tra l'orario contrattuale annuo e l'orario di fatto, la R.S.U. potrà richiedere alla Direzione aziendale i motivi di tale scostamento.

Fermi restando i criteri applicativi dell'orario di cui al presente articolo, la R.S.U. e la Direzione aziendale ricercheranno soluzioni per regimi di orario che, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, siano tali da superare gli scostamenti obiettivamente non

giustificati.

Norme di attuazione del trattamento economico dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo

Per le festività lavorate il relativo trattamento retributivo sarà costituito dalla normale retribuzione mensilizzata di cui all'articolo 26 con l'aggiunta del compenso per le ore effettivamente prestate nelle festività stesse maggiorate della percentuale per lavoro in giorni festivi.

Note a verbale

Le riduzioni di orario di lavoro di cui sopra devono intendersi assorbibili, fino a concorrenza, in quote di riduzione di orario eventualmente definite da provvedimenti di legge successivi alla data di stipula del presente contratto, ivi compresi provvedimenti di reintroduzione di festività soppresse o provvedimenti di istituzione di nuove festività.

Le Parti confermano che le riduzioni di orario di lavoro concordate a partire dall'1 luglio 2006 sono da applicarsi su base annua.

Articolo 19

Riposo settimanale - Giorni festivi (normativa comune a tutti i settori)

In applicazione dell'articolo 9, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dalla legge n. 133/2008, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica; tale periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche e i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui al comma precedente;

b) le seguenti festività:

1) Capodanno;

2) 6 gennaio - Epifania;

3) lunedì di Pasqua - giorno dell'Angelo;

4) 25 aprile - anniversario della Liberazione;

5) primo maggio - festa del lavoro;

6) 2 giugno - festa della Repubblica;

7) 15 agosto - Assunzione;

8) primo novembre - Ognissanti;

9) 8 dicembre - Immacolata Concezione;

10) 25 dicembre - S. Natale;

11) 26 dicembre - S. Stefano;

12) giorno del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento e le altre che, eventualmente in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite;

c) il giorno di Pasqua (solo per il settore Plastica e Gomma).

In caso di coincidenza di una o più festività di cui alla lett. b) del presente articolo:

- tra di loro;

- con la domenica (escluso il settore Chimico);

- con il giorno destinato al riposo compensativo:

qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo dell'intera retribuzione giornaliera, calcolata con i criteri di cui all'articolo 25.

Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, corrisposto per periodi non superiori al mese, comprenderà 1/25 dell'importo di tali voci retributive corrisposto nell'ultimo periodo di paga mensile.

Per quelli normalmente addetti a turni avvicendati, il trattamento di cui sopra verrà aumentato dell'aliquota media di maggiorazione risultante nel ciclo completo dei turni effettuati, limitatamente agli emolumenti che costituiscono le base di calcolo della medesima maggiorazione.

Il lavoro nelle festività sopraindicate è consentito sotto osservanza delle norme di legge e del presente contratto; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'articolo 17 del presente C.C.N.L.

Nota a verbale per il settore Plastica e Gomma

In sede aziendale potrà essere concordato, anche secondo le modalità in atto laddove esistenti, di sostituire il trattamento economico per il giorno di Pasqua con il godimento di una giornata di riposo.

Nota a verbale per settore Chimica-Concia e settori accorpati

Il trattamento economico delle festività cadenti di domenica e della Pasqua è ricompreso nei minimi tabellari.

Articolo 20

Festività soppresse

Chimica - Concia e settori accorpati

Dall'1.1.1999 le 4 ex festività religiose concorrono al raggiungimento degli orari di lavoro di cui al precedente articolo 12.

In tal modo per la festività qui considerata decade ogni caratteristica festiva e ai sensi delle normative contrattuali e di legge.

Dichiarazione a verbale

Nel caso che una o più delle ex festività del presente articolo dovessero essere ripristinate, le parti si incontreranno per definire gli opportuni provvedimenti.

Plastica e Gomma

Le festività considerate dalla legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. 28.12.1985, n. 792, saranno utilizzate con i seguenti criteri:

- 4 ex festività religiose:

a) su iniziativa delle parti aziendali potranno essere concordati utilizzi collettivi di tutte o parte delle stesse;

b) quali riposi compensativi da parte dei singoli lavoratori e, nel caso, per gruppi di 4 o 8 ore indivisibili fra di loro e normalmente non consecutivi, con preavviso di almeno tre giorni lavorativi e con la salvaguardia delle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

La maturazione del diritto è collegata ai criteri dell'istituto delle ferie.

L'eventuale utilizzo collettivo delle ex festività nonché la scelta dell'epoca delle ferie

formeranno oggetto di esame tra la direzione e la R.S.U. al fine di definire, con salvaguardia delle esigenze aziendali, un calendario annuo di massima, rivedibile in caso di variazione delle esigenze produttive previste.

Una ex festività civile:

- il relativo trattamento economico viene erogato in ragione di 1/25 nel periodo di paga di novembre di ciascun anno.

In tal modo per le festività qui considerate decade ogni caratteristica festiva ai sensi delle normative contrattuali e di legge.

Ceramica - Abrasivi - Vetro

Si rinvia a quanto previsto all'articolo 14 - Riduzione orario di lavoro.

Articolo 21

Ferie

Chimica - Concia e settori accorpati

Ferme restando le ferie aggiuntive maturate al 31 dicembre 2016 in relazione all'anzianità di servizio, a far data dall'1 gennaio 2017, nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio, secondo i termini indicati per ciascun settore.

Lavoratori con anzianità di servizio:

A) fino a 11 anni: 4 settimane;

B) da oltre 11 a 19 anni:

- lavoratori di cui al Gruppo 4 dell'articolo 11: 4 settimane + 3 giorni dall'1.1.1997;

- lavoratori di cui Gruppi 1, 2 e 3 dell'articolo 11: 5 settimane;

C) oltre i 19 anni:

- lavoratori di cui al Gruppo 4 dell'articolo 11: 5 settimane dall'1.1.1996;

- lavoratori di cui ai Gruppi 1, 2 e 3 dell'articolo 11 assunti fino al 31.7.1990: 5 settimane + 2 giorni;

- lavoratori di cui ai Gruppi 1, 2 e 3 dell'articolo 11 assunti dall'1.8.1990: 5 settimane.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si

intende riferita alla media di guadagno realizzata nel mese precedente.

In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana, salvo il caso in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in cinque giorni.

Tra la Direzione e la R.S.U. formerà oggetto di esame preventivo un calendario annuo circa la scelta dell'epoca delle ferie, della riduzione dell'orario annuo di cui al precedente articolo 14, con salvaguardia delle esigenze aziendali e modificabile in caso di variazione delle esigenze produttive previste.

Il periodo di riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; solamente le festività previste dalle lett. b) e c) dell'articolo 19 che cadono in tale periodo (con esclusione delle festività che coincidono con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale di lavoro in 5 giorni), non sono computabili agli effetti delle ferie mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie; il pagamento della relativa indennità sostitutiva potrà avvenire solo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro: il periodo di ferie non può coincidere, salvo diverso accordo tra le parti, con la decorrenza del periodo previsto di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'articolo 37.

Chiarimento a verbale

I periodi feriali suindicati tengono conto della coincidenza delle festività di cui alle lett. b) e c) dell'articolo 19 con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale settimanale di lavoro in 5 giorni. Pertanto per tali festività non si farà luogo alla concessione di corrispondenti ferie aggiuntive o del sostitutivo trattamento economico.

Nota a verbale

La settimana è pari all'orario medio settimanale.

La giornata è pari ad un quinto dell'orario medio settimanale.

Le giornate di ferie godute dai lavoratori vengono detratte dal monte ore ferie

complessivamente spettante, in relazione al numero di ore che si sarebbero dovute prestare in tali giornate.

Plastica e Gomma

A) Per i lavoratori di cui ai Gruppi A) e B) dell'articolo 11, assunti precedentemente al 4 maggio 1996:

- 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 11 anni;

- 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per anzianità oltre 11 anni e fino a 19 anni;

- 5 settimane e 2,5 giorni (pari a 27,5 giorni lavorativi) per anzianità oltre 19 anni.

B) Per i lavoratori di cui ai Gruppi A) e B) dell'articolo 11, assunti a decorrere dal 4 maggio 1996:

- 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 11 anni;

- 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per anzianità oltre 11 anni.

C) Per i lavoratori di cui al gruppo C) dell'articolo 11:

- 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 19 anni;

- 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per anzianità oltre 19 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste dalla lett. b) del precedente articolo 11 che cadono in tale periodo (con esclusione delle festività che coincidono con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale di lavoro in 5 giorni) non sono computabili, agli effetti delle ferie, e pertanto si farà luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse, ovvero, d'accordo con la R.S.U., al pagamento per le giornate di ferie non godute.

In caso di non godimento nell'arco dell'anno di maturazione, di un periodo non inferiore a quattro settimane, il periodo residuo di ferie dovrà essere goduto nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione stesso.

Qualora durante il periodo feriale sopravvenga una malattia che comporti il ricovero ospedaliero, regolarmente documentato, le ferie si considerano interrotte per la durata del ricovero medesimo.

Per coloro che lavorano normalmente a cottimo la retribuzione si intende riferita alla media di guadagno realizzata nel mese precedente.

Per i lavoratori normalmente addetti a turni avvicendati la relativa maggiorazione verrà

conteggiata nelle retribuzioni sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Per gli adolescenti che non hanno compiuto i 16 anni, il periodo di cui al comma 1 è stabilito in 30 giorni di calendario.

La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze del servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, salvo se espressamente concordato. Il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, sempreché non abbia già usufruito dell'intero periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno in ogni caso computate come mesi interi.

Qualora il lavoratore venga chiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'articolo 37 del presente C.C.N.L.

Dichiarazione a verbale

I periodi contrattuali di ferie espressi in settimane e giorni debbono intendersi tramutati in ore lavorative con le seguenti modalità:

- la settimana è pari a trentanove ore;

- la giornata è pari a 7 ore e 48 minuti.

Dal monte ore individuale vengono detratte tante ore quante quelle che sarebbero state prestate secondo il regime di orario ordinario in atto.

Abrasivi

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di effettivo servizio, a un periodo di ferie retribuito con retribuzione di fatto.

In caso di orario settimanale distribuito su 5 giorni, 5 giorni di ferie equivarranno a una settimana; identico rapporto si applicherà in caso di godimento di singole giornate.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento previsto dall'articolo 34, C.C.N.L. 12.10.1994 ovvero, in alternativa, al prolungamento delle ferie stesse.

In caso di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un arco di più settimane come previsto dalla lett. C), punto 2, dell'articolo 8, le ferie eventualmente godute dal lavoratore saranno conteggiate in base al particolare orario di lavoro fissato in azienda nello stesso periodo.

Il periodo delle ferie avrà normalmente carattere continuativo e sarà scelto di comune accordo, compatibilmente con le esigenze del servizio.

Nel caso che il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'impresa sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse, lasciando inoltre alle parti di concordare il compenso per il tempo impiegato dal dipendente per gli spostamenti suddetti. A tale effetto il lavoratore è tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione di fatto e per i giorni di ferie non goduti.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Nei casi di ferie collettive o individuali, al lavoratore che non avrà maturato il diritto alle ferie intere spetteranno tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

Per i minori si fa riferimento alle norme di legge.

All'inizio del godimento delle ferie dovrà essere effettuato, a chi ne farà richiesta, il pagamento della relativa retribuzione.

I periodi di ferie saranno i seguenti:

Lavoratori cui si applica la normativa operai:

- 4 settimane di calendario per anzianità fino a 16 anni compiuti;

- 4 settimane più 2 giorni di calendario per anzianità oltre 16 e fino a 19 anni compiuti;
- 5 settimane di calendario per anzianità oltre 19 anni compiuti.

Lavoratori cui si applica la normativa qualifiche speciali e impiegati:

- 4 settimane di calendario per anzianità fino a 9 anni compiuti;
- 4 settimane più 2 giorni di calendario per anzianità oltre 9 e fino a 19 anni compiuti;
- 5 settimane di calendario per anzianità superiore a 19 anni.

La malattia insorta in periodo di ferie, qualora sia di natura tale da comportare il ricovero ospedaliero, interrompe le ferie per tutta la durata del ricovero stesso.

Nota a verbale

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo, l'inizio del periodo feriale non potrà coincidere con un giorno di riposo.

Gratifica feriale

Nel corso del mese di luglio sarà corrisposta ai lavoratori una gratifica feriale nella misura del 12% del totale di minimo contrattuale e IPO.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno (dal primo luglio al 30 giugno), al lavoratore saranno concessi tanti dodicesimi della gratifica per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata come mese intero.

In aggiunta a quanto percepito a carico degli Istituti previdenziali e assistenziali verrà inoltre assicurato al lavoratore un trattamento integrativo a carico dell'impresa tale da garantire il 100% dei ratei di gratifica feriale afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, puerperio e malattia entro i limiti della conservazione del posto e, per l'infortunio, entro i limiti dei periodi in cui viene corrisposto il trattamento integrativo contrattualmente previsto a carico dell'impresa.

Note a verbale

1) Per gli addetti al settore degli abrasivi, la gratifica feriale verrà corrisposta nella misura del 22% del totale di minimo ed IPO.

2) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto per i lavoratori del settore abrasivi

ai quali si applica la normativa impiegati ed eventuali altre aziendali.

Ceramica

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di effettivo servizio, a un periodo di ferie retribuito con retribuzione di fatto.

In caso di orario settimanale distribuito su 5 giorni, 5 giorni di ferie equivarranno a 1 settimana; identico rapporto si applicherà in caso di godimento di singole giornate.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento previsto dall'articolo 19 (Festività) ovvero, in alternativa, al prolungamento delle ferie stesse.

In caso di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un arco di più settimane come previsto al comma 16, articolo 12 (Orario di lavoro) le ferie eventualmente godute dal lavoratore saranno conteggiate in base al particolare orario di lavoro fissato in azienda nello stesso periodo.

Il periodo delle ferie avrà normalmente carattere continuativo e sarà scelto di comune accordo, compatibilmente con le esigenze del servizio. Al fine di promuovere un effettivo godimento delle ferie residue dei lavoratori, è ammessa la possibilità di fruizione delle stesse entro 36 mesi dal termine dell'anno di maturazione. La relativa programmazione dovrà essere realizzata entro 6 mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione.

Nel caso che il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse, lasciando inoltre alle parti di concordare il compenso per il tempo impiegato dal dipendente per gli spostamenti suddetti. A tale effetto il lavoratore è tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con un'indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione di fatto e per i giorni di ferie non goduti.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti 12esimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per

quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Nei casi di ferie collettive o individuali, al lavoratore che non avrà maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti 12esimi delle ferie stesse quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

Per i minori si fa riferimento alle norme di legge.

All'inizio del godimento delle ferie dovrà essere effettuato, a chi ne farà richiesta, il pagamento della relativa retribuzione.

I periodi di ferie saranno i seguenti:

1) lavoratori ai quali si applica la normativa operai:

- 4 settimane di calendario per anzianità fino a 11 anni compiuti;

- 5 settimane di calendario per anzianità oltre gli 11 anni compiuti;

2) lavoratori ai quali si applica la normativa qualifiche speciali e impiegati:

- 4 settimane di calendario per anzianità fino a 9 anni compiuti;

- 4 settimane più 1 giorno di calendario per anzianità di oltre 9 e fino a 16 anni compiuti;

- 5 settimane di calendario per anzianità superiore ai 16 anni.

La malattia insorta in periodo di ferie interrompe le stesse per tutta la sua durata.

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo, l'inizio del periodo feriale non potrà coincidere con un giorno di riposo.

Dichiarazione a verbale

Particolare attenzione sarà prestata dall'azienda per permettere un godimento il più possibile continuativo ai lavoratori immigrati che abbiano esigenze di rientrare nella nazione d'origine.

Gratifica feriale

Nel corso del mese di luglio sarà corrisposta ai lavoratori una gratifica feriale nella misura del 12% del totale di minimo contrattuale e IPO.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno (dal primo luglio al 30 giugno), al lavoratore saranno concessi tanti 12esimi della gratifica per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni

viene considerata come mese intero.

In aggiunta a quanto percepito a carico degli Istituti previdenziali e assistenziali verrà inoltre assicurato al lavoratore un trattamento integrativo a carico dell'azienda tale da garantire il 100% dei ratei di gratifica feriale afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, puerperio e malattia entro i limiti della conservazione del posto e, per l'infortunio, entro i limiti dei periodi in cui viene corrisposto il trattamento integrativo contrattualmente previsto a carico dell'azienda.

Vetro

Il lavoratore, a decorrere dall'1.1.1991, ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuite, nei termini sotto indicati:

Lavoratori di cui ai gruppi 1, 2 e 3:

- 20 giorni lavorativi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- 21 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti;
- 22 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 15 anni compiuti;
- 24 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 15 anni e fino a 20 anni compiuti;
- 25 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 20 anni compiuti.

I lavoratori di cui ai Gruppi 1 e 2, in forza al 21.11.1990, conserveranno "ad personam", quale condizione di miglior favore, la misura di ferie già maturate ai sensi della precedente normativa.

Gli stessi lavoratori continueranno altresì a maturare le maggiori misure di ferie secondo la precedente normativa fino al 31.12.1998.

Successivamente a tale data, per tutti i lavoratori varranno esclusivamente le nuove misure di ferie così come definite nel presente articolo, ferme comunque restando le misure di ferie singolarmente già maturate fino alla predetta data del 31.12.1998.

I lavoratori turnisti addetti alle macchine formatrici del settore vetro cavo automatico, in forza al 21.11.1990, conserveranno il diritto ad ulteriori 3 giorni di ferie annuali fino al limite massimo di 28 giorni lavorativi. Per i predetti lavoratori, assunti successivamente alla data del 21.11.1990, vengono mantenuti i 3 giorni aggiuntivi di cui alla precedente normativa, entro il limite massimo di 25 giorni complessivi.

Ai soli effetti del presente articolo, per giorni lavorativi si intendono quelli di effettiva prestazione,

La scelta dell'epoca per il godimento delle ferie sarà fatta di comune accordo fra le parti, compatibilmente con le esigenze di lavoro, contemporaneamente per reparto, per scaglioni o individualmente. Comunque nei limiti del possibile, compatibilmente con le esigenze di lavoro, l'azienda terrà conto degli eventuali desideri del lavoratore.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve esser compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura in atto al momento della liquidazione.

Al fine di un effettivo godimento delle ferie, è ammessa la possibilità di fruizione delle stesse, entro 30 mesi dal termine dell'anno di maturazione. La programmazione relativa a tali periodi sarà realizzata a livello aziendale entro il primo semestre di ogni anno nel rispetto delle prassi aziendali in atto o in occasione dell'apposita riunione per la definizione dei calendari annui.

Il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro comunque avvenuta, spetterà al lavoratore il pagamento delle ferie in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato, considerando la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero.

Nel caso di ferie collettive, al lavoratore di cui al Gruppo 3 che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competeranno tanti dodicesimi delle stesse per quanti sono i mesi di anzianità.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta a corrispondergli sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'articolo 37 del presente C.C.N.L.

Dichiarazione a verbale

Situazioni particolari determinate da accordi in sede locale in materia di ferie saranno oggetto di esame da parte delle Organizzazioni competenti, al fine di un loro allineamento con i criteri determinati al riguardo nel presente articolo.

Articolo 22

Trattamento economico

Minimi contrattuali

I minimi contrattuali mensili, espressi in euro, vengono incrementati come segue e conseguentemente alle date sotto indicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi contrattuali mensili, espressi in euro e comprensivi di tutti gli arrotondamenti.

Chimica - Concia e settori accorpati

Liv.	Minimi all'1.7.2025	Minimi dall'1.7.2026		Minimi dall'1.7.2027	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
A	1.419,21 €	24,48 €	1.443,69 €	24,48 €	1.468,17 €
B	1.529,42 €	26,89 €	1.556,31 €	26,89 €	1.583,19 €
C	1.686,11 €	30,91 €	1.717,02 €	30,91 €	1.747,92 €
D	1.869,66 €	35,50 €	1.905,16 €	35,50 €	1.940,65 €
E	2.002,30 €	39,73 €	2.042,03 €	39,73 €	2.081,76 €
F	2.224,17 €	43,34 €	2.267,51 €	43,34 €	2.310,85 €
G	2.442,50 €	48,15 €	2.490,66 €	48,15 €	2.538,81 €
H	2.583,07 €	53,38 €	2.636,45 €	53,38 €	2.689,82 €

Liv.	Minimi dall'1.10.2027	Minimi dall'1.10.2027	Par.

	Incrementi	Minimi	Incrementi a regime	Minimi a regime	
A	12,24 €	1.480,41 €	61,20 €	1.480,41 €	102,00 €
B	13,44 €	1.596,64 €	67,22 €	1.596,64 €	112,04 €
C	15,45 €	1.763,37 €	77,25 €	1.763,37 €	128,75 €
D	17,75 €	1.958,40 €	88,74 €	1.958,40 €	147,90 €
E	19,87 €	2.101,63 €	99,33 €	2.101,63 €	165,55 €
F	21,68 €	2.332,53 €	108,35 €	2.332,53 €	180,59 €
G	24,08 €	2.562,89 €	120,39 €	2.562,89 €	200,65 €
H	26,68 €	2.716,50 €	133,44 €	2.716,50 €	222,39 €

I valori di cui sopra sono comprensivi di minimo, indennità di contingenza ed E.D.R. e festività cadenti di domenica e la festività della Pasqua.

Con decorrenza 1.5.1994 le festività cadenti di domenica ed il trattamento della Pasqua di cui all'articolo 26 del C.C.N.L. 27.7.1990 sono stati definitivamente conglobati nei minimi contrattuali.

Per i lavoratori inquadrati nei parametri E, F e G l'elemento aggiuntivo della retribuzione

di cui all'articolo 17 del C.C.N.L. 7.4.1983 viene trasformato, con decorrenza dal 6.2.1987, in elemento aggiuntivo ad personam.

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che nella definizione degli aumenti retributivi di cui all'Accordo del 16.1.2002 si è tenuto conto della reintroduzione della festa della Repubblica.

Plastica e Gomma

I minimi contrattuali vengono aumentati come segue:

Liv.	Minimi all'1.7.2025	Minimi dall'1.7.2026		Minimi dall'1.7.2027	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
I	1.405,34 €	22,34 €	1.427,68 €	22,34 €	1.450,02 €
II	1.535,25 €	25,23 €	1.560,48 €	25,23 €	1.585,71 €
III	1.582,67 €	26,13 €	1.608,80 €	26,13 €	1.634,93 €
IV	1.644,80 €	28,14 €	1.672,94 €	28,14 €	1.701,08 €
V	1.735,67 €	30,60 €	1.766,27 €	30,60 €	1.796,87 €
VI	1.860,77 €	33,71 €	1.894,48 €	33,71 €	1.928,19 €
VII	2.066,87 €	38,90 €	2.105,77 €	38,90 €	2.144,67 €
VIII	2.252,79 €	43,44 €	2.296,23 €	43,44 €	2.339,67 €
Q	2.331,77 €	45,53 €	2.377,30 €	45,53 €	2.422,83 €

(segue)

Liv.	Minimi dall'1.10.2027	Minimi dall'1.10.2027	Par.

	Incrementi	Minimi	Incrementi a regime	Minimi a regime	
I	11,17 €	1.461,17 €	55,83 €	1.461,17 €	102,00 €
II	12,62 €	1.598,35 €	63,10 €	1.598,35 €	115,26 €
III	13,07 €	1.648,00 €	65,33 €	1.648,00 €	119,34 €
IV	14,08 €	1.715,16 €	70,36 €	1.715,16 €	128,52 €
V	15,30 €	1.812,17 €	76,50 €	1.812,17 €	139,74 €
VI	16,86 €	1.945,06 €	84,29 €	1.945,06 €	153,97 €
VII	19,45 €	2.164,13 €	97,27 €	2.164,13 €	177,67 €
VIII	21,72 €	2.361,39 €	108,60 €	2.361,39 €	198,38 €
Q	22,77 €	2.445,60 €	113,83 €	2.445,60 €	207,93 €

I valori di cui sopra sono comprensivi di minimo, indennità di contingenza ed E.D.R.

Abrasivi

Trattamento contrattuale mensile (minimi contrattuali, indennità di contingenza, E.D.R. ed indennità di posizione organizzativa) in vigore da dicembre 2009

Liv.	Minimi all'1.7.2025	Minimi dall'1.7.2026		Minimi dall'1.7.2027	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
A1	2.395,14 €	45,54 €	2.440,69 €	45,54 €	2.486,23 €

B1	2.189,45 €	36,22 €	2.225,67 €	36,22 €	2.261,89 €
B2	2.056,81 €	33,12 €	2.089,93 €	33,12 €	2.123,05 €
C1	1.899,16 €	31,05 €	1.930,21 €	31,05 €	1.961,26 €
C2	1.857,96 €	30,02 €	1.887,98 €	30,02 €	1.918,00 €
C3	1.808,08 €	28,98 €	1.837,06 €	28,98 €	1.866,04 €
D1	1.765,11 €	28,15 €	1.793,26 €	28,15 €	1.821,41 €
D2	1.656,25 €	25,46 €	1.681,70 €	25,46 €	1.707,16 €
D3	1.619,29 €	24,43 €	1.643,72 €	24,43 €	1.668,15 €
E1	1.568,25 €	24,21 €	1.592,46 €	24,21 €	1.616,68 €
E2	1.498,24 €	21,53 €	1.519,77 €	21,53 €	1.541,30 €
E3	1.446,73 €	20,91 €	1.467,64 €	20,91 €	1.488,55 €
F	1.422,57 €	20,70 €	1.443,27 €	20,70 €	1.463,97 €

(segue)

Liv.	Minimi dall'1.10 2027		Minimi dall'1.10.2027		Par.
	Incrementi	Minimi	Incrementi a regime	Minimi	
A1	22,77 €	2.509,00 €	113,85 €	2.509,00 €	224,40 €
B1	18,12 €	2.280,02 €	90,57 €	2.280,02 €	

					178,50 €
B2	16,56 €	2.139,61 €	82,80 €	2.139,61 €	163,20 €
C1	15,52 €	1.976,78 €	77,62 €	1.976,78 €	153,00 €
C2	15,00 €	1.933,00 €	75,04 €	1.933,00 €	147,90 €
C3	14,49 €	1.880,53 €	72,45 €	1.880,53 €	142,80 €
D1	14,08 €	1.835,49 €	70,38 €	1.835,49 €	138,72 €
D2	12,73 €	1.719,89 €	63,65 €	1.719,89 €	125,46 €
D3	12,21 €	1.680,36 €	61,07 €	1.680,36 €	120,36 €
E1	12,11 €	1.628,80 €	60,55 €	1.628,80 €	119,34 €
E2	10,76 €	1.552,05 €	53,82 €	1.552,05 €	106,08 €
E3	10,46 €	1.498,99 €	52,26 €	1.498,99 €	103,02 €
F	10,35 €	1.474,33 €	51,75 €	1.474,33 €	102,00 €

Note a verbale

1) Nel caso di passaggio di categoria la differenza esistente tra minimo tabellare della categoria di provenienza e minimo tabellare della categoria acquisita nonché quella relativa alla Indennità di posizione organizzativa sarà assorbita dal superminimo individuale o da quello contrattato per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento.

2) Nel caso di passaggio ad una posizione organizzativa superiore nell'ambito della categoria di appartenenza, la differenza esistente tra le Indennità di posizione organizzativa sarà assorbita dal superminimo individuale o da quello contrattato per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento.

Ceramica

I minimi contrattuali mensili in vigore sono quelli risultanti dalle seguenti tabelle:

Liv.	Minimi all'1.7.2025	Minimi dall'1.7.2026		Minimi dall'1.7.2027	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
A1	2.343,69 €	39,67 €	2.383,36 €	39,67 €	2.423,03 €
B1	2.160,07 €	34,71 €	2.194,79 €	34,71 €	2.229,50 €
B2	2.036,14 €	32,53 €	2.068,67 €	32,53 €	2.101,20 €
C1	1.884,31 €	31,14 €	1.915,45 €	31,14 €	1.946,59 €
C2	1.844,80 €	30,15 €	1.874,95 €	30,15 €	1.905,11 €
C3	1.796,76 €	29,36 €	1.826,12 €	29,36 €	1.855,47 €
D1	1.752,87 €	28,56 €	1.781,43 €	28,56 €	1.809,99 €
D2	1.645,80 €	25,79 €	1.671,59 €	25,79 €	1.697,37 €
D3	1.608,34 €	24,59 €	1.632,93 €	24,59 €	1.657,52 €

E1	1.553,48 €	24,00 €	1.577,48 €	24,00 €	1.601,48 €
E2	1.486,41 €	21,42 €	1.507,83 €	21,42 €	1.529,25 €
E3	1.446,79 €	20,43 €	1.467,22 €	20,43 €	1.487,65 €
F	1.405,22 €	19,83 €	1.425,05 €	19,83 €	1.444,88 €

(segue)

Liv.	Minimi dall'1.10.2027		Minimi dall'1.10.2027		Par.
	Incrementi	Minimi	Incrementi a regime	Minimi a regime	
A1	19,83 €	2.442,86 €	99,16 €	2.442,86 €	204,00 €
B1	17,35 €	2.246,85 €	86,77 €	2.246,85 €	178,50 €
B2	16,26 €	2.117,46 €	81,31 €	2.117,46 €	167,28 €
C1	15,57 €	1.962,15 €	77,85 €	1.962,15 €	160,14 €
C2	15,08 €	1.920,17 €	75,37 €	1.920,17 €	155,04 €
C3	14,68 €	1.870,14 €	73,38 €	1.870,14 €	150,96 €
D1	14,28 €	1.824,27 €	71,40 €	1.824,27 €	146,88 €
D2	12,89 €	1.710,25 €	64,45 €	1.710,25 €	132,60 €
D3	12,30 €	1.669,82 €	61,49 €	1.669,82 €	126,48 €
E1	12,00 €	1.613,48 €	60,00 €	1.613,48 €	123,42 €

E2	10,71 €	1.539,96 €	53,55 €	1.539,96 €	110,16 €
E3	10,21 €	1.497,86 €	51,07 €	1.497,86 €	105,06 €
F	9,91 €	1.454,81 €	49,58 €	1.454,81 €	102,00 €

I valori di cui sopra sono comprensivi di minimo, indennità di contingenza ed E.D.R.

Nota a verbale

Nel caso di passaggio di categoria, la differenza esistente tra minimo tabellare della categoria di provenienza e minimo tabellare della categoria acquisita, nonché quella relativa alla Indennità di posizione organizzativa, sarà assorbita fino a concorrenza dai superminimi collettivi contrattati per i quali sia stata prevista la possibilità di assorbimento, nonché dai superminimi individuali.

Vetro

Vetro settore meccanizzato - Prime lavorazioni

Tabella A settori meccanizzati

Livelli	Minimi all'1.7.2025	Minimi dall'1.7.2026		Minimi dall'1.7.2027	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
F1	1.456,28 €	21,32 €	1.477,60 €	21,32 €	1.498,92 €
E1	1.564,65 €	23,87 €	1.588,52 €	23,87 €	1.612,39 €
E2	1.684,80 €	26,64 €	1.711,44 €	26,64 €	1.738,08 €
E3	1.719,26 €	27,29 €	1.746,55 €	27,29 €	1.773,83 €
D1	1.768,83 €	28,56 €	1.797,39 €	28,56 €	1.825,95 €

D2	1.890,78 €	31,33 €	1.922,12 €	31,33 €	1.953,45 €
D3	1.937,55 €	32,40 €	1.969,95 €	32,40 €	2.002,34 €
C1	1.984,94 €	33,47 €	2.018,41 €	33,47 €	2.051,87 €
C2	2.021,67 €	34,31 €	2.055,98 €	34,31 €	2.090,30 €
B1	2.193,15 €	38,15 €	2.231,30 €	38,15 €	2.269,45 €
B2	2.247,34 €	39,22 €	2.286,55 €	39,22 €	2.325,77 €
A1	2.437,16 €	42,84 €	2.480,00 €	42,84 €	2.522,84 €
A2	2.492,22 €	44,12 €	2.536,33 €	44,12 €	2.580,45 €

(segue)

Liv.	Minimi dall'1.10.2027		Minimi dall'1.10.2027		Par.
	Incrementi	Minimi	Incrementi a regime	Minimi a regime	
F1	10,66 €	1.509,57 €	53,28 €	1.509,57 €	102,00 €
E1	11,93 €	1.624,33 €	59,68 €	1.624,33 €	114,24 €
E2	13,32 €	1.751,40 €	66,61 €	1.751,40 €	127,50 €
E3	13,64 €	1.787,47 €	68,21 €	1.787,47 €	130,56 €
D1	14,28 €	1.840,23 €	71,40 €	1.840,23 €	136,68 €
D2	15,67 €	1.969,11 €	78,33 €	1.969,11 €	149,94 €

D3	16,20 €	2.018,54 €	80,99 €	2.018,54 €	155,04 €
C1	16,73 €	2.068,59 €	83,65 €	2.068,59 €	160,14 €
C2	17,16 €	2.107,45 €	85,78 €	2.107,45 €	164,22 €
B1	19,07 €	2.288,53 €	95,38 €	2.288,53 €	182,58 €
B2	19,60 €	2.345,38 €	98,04 €	2.345,38 €	187,68 €
A1	21,42 €	2.544,26 €	107,10 €	2.544,26 €	205,02 €
A2	22,06 €	2.602,51 €	110,29 €	2.602,51 €	211,14 €

I valori di cui sopra sono comprensivi di minimo, indennità di contingenza ed E.D.R. oltre IPO (per i livelli interessati), l'indennità di funzione per il livello A2, A1.

Vetro settore trasformazione - Seconde lavorazioni

Tabella B - Seconde lavorazioni

Liv.	Minimi all'1.7.2025	Minimi dall'1.7.2026		Minimi dall'1.7.2027	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
primo	1.456,28 €	21,32 €	1.477,60 €	21,32 €	1.498,92 €
2°	1.564,65 €	23,87 €	1.588,52 €	23,87 €	1.612,39 €
3°	1.684,82 €	26,64 €	1.711,46 €	26,64 €	1.738,10 €
4°	1.768,83 €	28,56 €	1.797,39 €	28,56 €	1.825,95 €

5°	1.890,78 €	31,33 €	1.922,12 €	31,33 €	1.953,45 €
5°A	1.937,56 €	32,40 €	1.969,96 €	32,40 €	2.002,35 €
6°	1.984,94 €	33,47 €	2.018,41 €	33,47 €	2.051,87 €
6°A	2.021,66 €	34,31 €	2.055,97 €	34,31 €	2.090,29 €
7°	2.193,16 €	38,15 €	2.231,31 €	38,15 €	2.269,46 €
8°	2.396,36 €	42,84 €	2.439,20 €	42,84 €	2.482,04 €
8°A	2.451,42 €	44,12 €	2.495,53 €	44,12 €	2.539,65 €

(segue)

Liv.	Minimi dall'1.10.2027		Minimi dall'1.10.2027		Parametri
	Incrementi	Minimi	Incrementi a regime	Minimi a regime	
primo	10,66 €	1.509,57 €	53,28 €	1.509,57 €	102,00 €
2°	11,93 €	1.624,33 €	59,68 €	1.624,33 €	114,24 €
3°	13,32 €	1.751,42 €	66,61 €	1.751,42 €	127,50 €
4°	14,28 €	1.840,23 €	71,40 €	1.840,23 €	136,68 €
5°	15,67 €	1.969,11 €	78,33 €	1.969,11 €	149,94 €
5°A	16,20 €	2.018,55 €	80,99 €	2.018,55 €	155,04 €
6°	16,73 €	2.068,59 €	83,65 €	2.068,59 €	160,14 €

6°A	17,16 €	2.107,44 €	85,78 €	2.107,44 €	164,22 €
7°	19,07 €	2.288,54 €	95,38 €	2.288,54 €	182,58 €
8°	21,42 €	2.503,46 €	107,10 €	2.503,46 €	205,02 €
8°A	22,06 €	2.561,71 €	110,29 €	2.561,71 €	211,14 €

I valori di cui sopra sono comprensivi di minimo, indennità di contingenza, E.D.R. e per il solo livello 1 del superminimo collettivo pari a euro 5,16.

Vetro settore soffio a mano e semiautomatiche

Tabella C

Liv.	Minimi all'1.7.2025	Minimi dall'1.7.2026		Minimi dall'1.7.2027	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
primo	1.455,13 €	21,15 €	1.476,29 €	21,15 €	1.497,44 €
2°	1.524,55 €	22,85 €	1.547,40 €	22,85 €	1.570,25 €
3°	1.598,40 €	24,54 €	1.622,94 €	24,54 €	1.647,48 €
4°	1.676,16 €	26,23 €	1.702,39 €	26,23 €	1.728,62 €
5°	1.776,79 €	28,56 €	1.805,35 €	28,56 €	1.833,91 €
6°	1.899,77 €	31,31 €	1.931,08 €	31,31 €	1.962,40 €
7°	1.983,80 €	33,21 €	2.017,01 €	33,21 €	2.050,22 €
8°	2.190,90 €	37,87 €	2.228,77 €	37,87 €	2.266,64 €
8°A	2.207,42 €	38,29 €	2.245,71 €	38,29 €	2.284,00 €

9°	2.393,80 €	42,52 €	2.436,32 €	42,52 €	2.478,84 €
9°A	2.448,77 €	43,79 €	2.492,55 €	43,79 €	2.536,34 €

(segue)

Liv.	Minimi dall'1.10.2027		Minimi dall'1.10.2027		Par.
	Incrementi	Minimi	Incrementi a regime	Minimi a regime	
primo	10,58 €	1.508,02 €	52,89 €	1.508,02 €	102,00 €
2°	11,42 €	1.581,67 €	57,12 €	1.581,67 €	110,16 €
3°	12,27 €	1.659,75 €	61,35 €	1.659,75 €	118,32 €
4°	13,12 €	1.741,74 €	65,59 €	1.741,74 €	126,48 €
5°	14,28 €	1.848,19 €	71,40 €	1.848,19 €	137,70 €
6°	15,66 €	1.978,05 €	78,27 €	1.978,05 €	150,96 €
7°	16,61 €	2.066,84 €	83,04 €	2.066,84 €	160,14 €
8°	18,93 €	2.285,57 €	94,67 €	2.285,57 €	182,58 €
8°A	19,15 €	2.303,15 €	95,73 €	2.303,15 €	184,62 €

9°	21,26 €	2.500,10 €	106,30 €	2.500,10 €	205,02 €
9°A	21,90 €	2.558,24 €	109,48 €	2.558,24 €	211,14 €

I valori di cui sopra sono comprensivi di minimo, indennità di contingenza, E.D.R. e per il solo livello 1 del super minimo collettivo pari a euro 5,28.

Articolo 23

Indennità di contingenza

I valori di indennità di contingenza sono stati conglobati all'interno dei minimi tabellari di cui al precedente articolo 22.

Articolo 24

Divisore orario

Chimica - Concia e settori accorpati

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 175. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai punti 1, 2 e 3 della lett. A) dell'articolo 25.

Ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta la retribuzione afferente le ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale saranno così calcolate:

retribuzione mensile / ore lavorative del mese

Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale aziendale come se non vi fossero state assenze di alcun genere (malattia, ferie,

festività, ecc.).

Plastica e Gomma

Per tutti i lavoratori la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 169.

Abrasivi

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione di fatto per 173.

Ceramica

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile di fatto per 173.

Vetro

A partire dall'1.1.2001 la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella composta dai seguenti elementi: retribuzione minima tabellare (composta da minimo tabellare più Indennità di posizione organizzativa nelle aziende delle prime lavorazioni del vetro - settori meccanizzati), scatti di anzianità, eventuale elemento retributivo individuale di cui all'articolo 29, eventuali superminimi, indennità di contingenza (per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per le aziende della produzione del vetro a mano, a soffio e con macchine semiautomatiche).

Chiarimenti a verbale

In relazione all'adozione del divisore di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo per la determinazione della retribuzione oraria, i trattamenti aziendali ragguagliati ad ora dovranno essere riproporzionati così da evitare oneri e vantaggi per le parti.

Articolo 25

Elementi della retribuzione

Chimica - Concia e settori accorpati

A) Sono elementi retributivi i seguenti:

1) nuovo minimo tabellare (comprensivo di: ex minimo tabellare, ex indennità di contingenza, E.D.R., festività cadenti di domenica e Pasqua);

2) scatti di anzianità.

3) eventuali aumenti di merito.

B) Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compenso per eventuale lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo e a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze;

c) elemento aggiuntivo ad personam per i lavoratori di cui all'articolo 22;

d) premio di produzione o indennità sostitutive, nonché gli importi di cui all'articolo 32;

e) eventuali provvigioni, interessenze, ecc.;

f) 13ª mensilità;

g) eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo.

Chiarimento a verbale per il settore coibentazione

Il premio speciale è stato abolito, a livello aziendale, con l'erogazione di una quattordicesima mensilità da liquidarsi secondo i criteri della tredicesima.

Plastica e Gomma

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) paga mensile o stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità congelati - scatti di anzianità - eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) indennità di contingenza.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale supplementare, straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite a specifiche circostanze (alloggio, indennità per lavorazioni nocive, ecc.);

c) provvigioni, interessenze, ecc.;

d) 13ª mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo;

e) premio per obiettivi e il premio di cui all'articolo 31 del C.C.N.L. 19.2.1992, qualora non assorbito dal premio per obiettivi, di cui all'articolo 32 del presente C.C.N.L.;

f) compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopraindicati trovano regolamentazione nei relativi articoli contenuti nel presente contratto.

Abrasivi

1) Sono elementi retributivi della paga mensile o stipendio i seguenti:

a) minimo contrattuale;

b) Indennità di posizione organizzativa (IPO);

c) scatti di anzianità;

d) eventuale Elemento retributivo individuale;

e) eventuali aumenti di merito;

f) altre eccedenze sul minimo contrattuale.

2) Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compenso per eventuale lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze;

c) Elemento aggiuntivo della retribuzione;

d) premio di produzione o indennità sostitutive (Elemento retributivo scorporato per gli operatori di vendita già viaggiatori o piazzisti);

e) eventuali provvigioni, interessenze, ecc.;

f) 13ª mensilità;

g) eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo.

Ceramica

Definizione delle voci retributive

Ad esclusivo fine di un corretto calcolo degli istituti retributivi previsti dal presente contratto le parti stipulanti convengono:

a) per retribuzione di fatto si intende quella scaturente dal computo dei seguenti elementi retributivi:

1) minimo;

2) Indennità di posizione organizzativa (IPO);

3) eventuali superminimi individuali e/o collettivi;

4) aumenti periodici di anzianità;

5) eventuale premio di produzione o indennità sostitutive similari erogate con cadenza mensile;

6) eventuale incentivo di cottimo o eventuale indennità sostitutiva di mancato cottimo;

b) per gli istituti di cui agli articoli 20, 21 e 33 (festività, ferie, tredicesima) la retribuzione di fatto di cui al punto a) si calcola aggiungendo l'indennità di mensa.

Vetro

Retribuzione oraria

A partire dall'1.1.2001 la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella composta dai seguenti elementi: retribuzione minima tabellare (composta da minimo tabellare più Indennità di posizione organizzativa nelle aziende delle prime lavorazioni del vetro - settori meccanizzati), scatti di anzianità, eventuale elemento retributivo individuale di cui all'articolo 29, eventuali superminimi, indennità di contingenza (per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per le aziende della produzione del vetro a mano, a soffio e con macchine semiautomatiche).

Chiarimenti a verbale

In relazione all'adozione del divisore di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo per la determinazione della retribuzione oraria, i trattamenti aziendali ragguagliati ad ora dovranno essere riproporzionati così da evitare oneri e vantaggi per le parti.

Articolo 26

Corresponsione retribuzione

Chimica - Concia e settori accorpati

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto

nelle singole aziende.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento decorreranno gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di riferimento, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del T.F.R. e dell'indennità di mancato preavviso.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un prospetto in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome, e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione di uno o più elementi costitutivi della retribuzione dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentanti soltanto per ferie, festività, congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile, fatti salvi i conguagli di cui all'articolo 12, lett. B), comma 2.

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui alle lett. b) e c) dell'articolo 19.

Fatto salvo il principio di cui al comma 6 del presente articolo, la retribuzione normale ai lavoratori di cui al gruppo 4 dell'articolo 11 sarà corrisposta in misura mensile.

Plastica e Gomma

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini in atto nelle singole aziende, di norma mediante:

- accredito sul c/c bancario dei lavoratori;

- assegno bancario o circolare.

Nel caso che l'azienda, per fatto da essa dipendente e al di fuori dei casi di contestazione, ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella

misura del 5% in più del tasso ufficiale di riferimento, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di anzianità e della indennità di mancato preavviso.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un prospetto di cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

I reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, debbono essere fatti immediatamente all'atto della consegna dell'assegno, dell'accredito sul conto corrente o, in caso di pagamento in contanti, della riscossione della retribuzione.

La retribuzione ordinaria ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

- ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile, fatti salvi i conguagli di cui ai precedenti articoli 14 e 15.

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui alla lett. b) del precedente articolo 19, escluse solo quelle coincidenti con la domenica.

Ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta la retribuzione afferente le ore non lavorate.

Le quote relative alle ore ordinarie non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito

dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando al suddetto numero di ore il coefficiente risultante dal seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore), con arrotondamento alla prima cifra decimale:

169 / ore lavorative del mese

Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non vi fossero state assenze di alcune genere (malattia, ferie, festività, ecc.).

Abrasivi

1) La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole imprese.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un prospetto in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

2) La retribuzione normale sarà corrisposta a tutti i lavoratori in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui alle lett. b) e c) dell'articolo 19, escluse solo quelle coincidenti con la domenica. Ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta la retribuzione afferente le ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate in base alla retribuzione oraria ottenuta applicando il coefficiente orario (1/175) di cui al successivo punto 4.

3) In caso di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un arco di più settimane come previsto alla lett. C), punto 2, dell'articolo 12:

- ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per il particolare orario fissato in impresa o che si saranno assentati solo per cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile, intendendosi in tal modo compensate, oltre al lavoro prestato, anche le assenze retribuibili;

- ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per parte del particolare orario fissato in impresa o che si saranno assentati per cause che non comportano il diritto alla retribuzione, le detrazioni saranno effettuate in ragione di 1/175 della retribuzione mensile per ogni ora non lavorata o comunque non retribuibile.

4) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25. Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dal punto 1 dell'articolo 15.

Per gli operatori di vendita, già denominati viaggiatori o piazzisti, la retribuzione giornaliera è ragguagliata a 8/175 della retribuzione mensile.

A tali effetti, salvo quanto diversamente disposto dal presente C.C.N.L., per retribuzione mensile si intende quella costituita dagli elementi fissi.

Chiarimento a verbale

Il coefficiente giornaliero (1/25) deve essere adottato esclusivamente per la corresponsione del trattamento economico per festività coincidente con la domenica e per i casi in cui il contratto fa ad esso espresso riferimento.

Ceramica

Ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario

contrattuale di lavoro verrà corrisposta l'intera retribuzione di fatto; questa sarà ugualmente corrisposta in caso di assenza per le festività di cui ai punti b) e c), articolo 19, ferie, congedo matrimoniale, permessi retribuiti compresi quelli contrattualmente previsti per lo svolgimento dell'attività sindacale.

Pertanto, con la retribuzione mensile si intende compensato il lavoro fino a 40 ore settimanali, nonché le festività, le ferie, il congedo matrimoniale, i permessi retribuiti con l'esclusione soltanto delle festività cadenti in domenica.

Ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un orario inferiore alle 40 ore settimanali, per cause diverse da quelle sopraindicate, verrà detratta una quota pari a 1/173 della retribuzione mensile per ciascuna delle ore non lavorate.

Per ore non lavorate si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero state festività.

In caso di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un arco di più settimane come previsto al comma 16, articolo 12 (Orario di lavoro):

- ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per il particolare orario fissato in azienda o che si saranno assentati solo per cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile, intendendosi in tal modo compensate, oltre al lavoro prestato, anche le assenze retribuibili;

- ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per parte del particolare orario fissato in azienda o che si saranno assentati per cause che non comportano il diritto alla retribuzione, le detrazioni saranno effettuate in ragione di 1/173 della retribuzione mensile per ogni ora non lavorata o comunque non retribuibile.

La retribuzione normale ai lavoratori cui si applica la normativa Operai sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Vetro

Ai lavoratori di cui al gruppo 3 la retribuzione sarà corrisposta mediante buste sulle quali saranno specificati, oltre i singoli elementi di competenza che la compongono, le eventuali trattenute che su essa gravano, il nome del lavoratore, la categoria e la posizione organizzativa ovvero il livello di appartenenza e il periodo di paga cui la retribuzione stessa

si riferisce.

Ai lavoratori di cui ai Gruppi 2 e 1 la retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Ai lavoratori che ne facciano richiesta potrà essere concesso un acconto mensile fino ad un massimo dell'80% della retribuzione maturata.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno per i lavoratori di cui ai Gruppi 2 e 1, di pieno diritto, gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma 2; inoltre, i suddetti lavoratori avranno facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte della retribuzione non contestata.

La retribuzione normale ai lavoratori di cui al Gruppo 3 sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate e che la diminuzione dell'orario di lavoro è stata effettuata a parità di retribuzione.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'articolo 19, escluse solo quelle coincidenti con la domenica;

b) ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate. Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate in base alla retribuzione oraria ottenuta applicando il coefficiente orario 1/175 di cui al precedente articolo 24.

Chiarimento a verbale in ordine alla retribuzione dei lavoratori di cui al Gruppo 3

Sono mensilizzati il minimo tabellare, l'Indennità di posizione organizzativa (nelle aziende delle prime lavorazioni del vetro - settori meccanizzati gli scatti di anzianità, l'eventuale

elemento retributivo individuale di cui all'articolo 29, gli eventuali superminimi e l'indennità di contingenza (per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche).

Potranno essere altresì mensilizzati anche altri elementi diversi da quelli sopraindicati qualora la loro natura e le loro caratteristiche lo consentano.

Non verranno invece mensilizzati i compensi che per la loro specifica natura sono liquidati per le sole ore o giornate di effettiva prestazione.

Articolo 27

Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sul prospetto paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento: il lavoratore che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga o stipendio.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'impresa possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Articolo 28

Lavoro a cottimo

Chimica - Concia e settori accorpati

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale.

Nei casi in cui la valutazione della prestazione richiesta ai lavoratori di cui al Gruppo 4 dell'articolo 11 o da una squadra di tali lavoratori sia fatta in base al risultato della lavorazione oppure la prestazione sia vincolata all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'organizzazione del lavoro e sia richiesta al lavoratore una prestazione più intensa di quella del normale lavoro ad economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo e con

altre forme di retribuzione a rendimento soggetto alla disciplina del lavoro a cottimo.

Le relative norme che disciplinano l'istituto sono riportate qui di seguito.

1) Le tariffe di cottimo (a tempo od a prezzo) devono essere fissate dalla azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% dei minimi di paga base, detratta la contingenza di cui all'articolo 19 del C.C.N.L. 14.5.1994, successivamente conglobata di minimi tabellari. Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità - intendendosi per tale almeno i 2/3 - dei lavoratori a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al suddetto 5%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore alla normale.

2) Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo al lavoratore dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

3) Nel caso in cui un lavoratore a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente punto 1 per cause a lui non imputabili e salvo la ipotesi sotto prevista di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

4) L'azienda, tramite la propria Associazione sindacale nazionale o territoriale, comunicherà ai competenti Sindacati dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo alle condizioni e secondo la procedura di seguito prevista.

5) In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, alla comunicazione di cui al precedente paragrafo potrà seguire - a richiesta - un esame congiunto tra l'Organizzazione Sindacale che rappresenta l'azienda ed i competenti Sindacati dei lavoratori.

6) La modifica di taluno dei criteri che hanno formato oggetto della comunicazione informativa di cui al paragrafo 4, purché non alteri il sistema in atto non costituisce variazione del sistema stesso fermo restando l'obbligo della comunicazione informativa.

7) Resta in facoltà del sindacato dei lavoratori di instaurare controversia collettiva quando sorga contestazione circa la rispondenza del sistema in atto alle presenti norme.

8) I lavoratori a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto - o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi - del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo od a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.

9) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e - a richiesta - anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

10) La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rivelazione dei tempi.

11) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo tecnico necessario perché le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzate; pertanto in casi di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulabili al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato tra le parti direttamente interessate; ove il periodo di assestamento superi i due mesi potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive organizzazioni.

Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore all'80% di quello medio realizzato nel trimestre precedente alla variazione; nei casi in cui il periodo di assestamento sarà determinato per un periodo superiore ai due mesi, per il tempo eccedente tale periodo l'integrazione prevista nel presente comma sarà dell'85%.

Terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà al lavoratore quando la nuova tariffa risponde ai requisiti stabiliti dalle presenti norme, salvo quanto disposto dalle successive norme.

12) Le tariffe stabilite potranno essere variate allorché sia superato il periodo di assestamento solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o meno che le modifiche stesse avranno determinato.

La tariffa modificata è da considerarsi come una nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

13) Qualora venissero accertate, su tempestiva richiesta del lavoratore interessato, variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro, come ad esempio variazioni nelle caratteristiche del materiale, difetti di lavorazione preesistenti, che abbiano influenzato negativamente il rendimento della tariffa e delle quali non fu potuto tener conto delle condizioni della tariffa stessa, verranno corrisposti benefici in proporzione al grado di variazione riscontrato e limitatamente alla durata della variazione, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

14) Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo la R.S.U. potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

15) Quando i lavoratori lavorino con tariffe già assestate il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa. Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore.

16) Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelle di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo non potrà essere utilizzata per la integrazione prevista dal paragrafo 3 delle presenti norme.

17) Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90 per cento del presumibile guadagno.

18) Il lavoratore cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato il lavoratore avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

19) Quando il lavoratore passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

20) Quando i lavoratori siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

21) Per i reclami riguardanti l'applicazione delle presenti norme ed in particolare quelli relativi:

a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;

b) alle tariffe di assestamento;

c) in caso di modifiche tecniche ed organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, circa la rispondenza delle variazioni delle tariffe alle variazioni di tempi in più od in meno determinate dalle modifiche suddette;

d) alle variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro di cui al paragrafo 13);

e) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;

f) al passaggio del lavoro a cottimo a quello ad economia, sarà seguita la procedura prevista dal Capitolo I, punto 1.2, lett. B).

Plastica e Gomma

Ferme restando le norme di legge in materia, l'effettuazione del lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, è disciplinata dalle seguenti norme:

1) Le tariffe di cottimo (a tempo, a prezzo o ad indice di rendimento) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di utile di cottimo non inferiore al 12% del minimo di paga base, con l'aggiunta di euro 0,52 mensili. Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità (intendendosi per tale almeno i due terzi) dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, con la stessa tariffa, nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al suddetto 12%; il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore al normale.

Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento, soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, al lavoratore dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

2) Nel caso in cui un lavoratore lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente punto 1), per cause a lui non imputabili e salva l'ipotesi sottoprevista di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

3) La tabella di cottimo (o tariffa), d'affiggere nei luoghi di lavoro o consegnare ai lavoratori, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

a) descrizione del posto di lavoro;

b) descrizione della lavorazione e del suo procedimento;

c) indicazione del modo operativo con le singole operazioni previste;

d) indicazione della tariffa di cottimo (a tempo, a prezzo o ad indice di rendimento);

e) gli organici di squadra o di gruppo, il macchinario assegnato nelle diverse operazioni, la distribuzione delle pause per garantire, qualora sia prevista la continuità del regolare funzionamento degli impianti, la possibilità di allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro.

L'analisi della lavorazione nelle singole operazioni e l'elaborazione completa della tabella (o tariffa), compresi i tempi parziali e gli elementi equivalenti, sarà a disposizione dell'esecutivo della R.S.U. di cui al successivo punto 4), che ne potrà prendere visione, fermo restando l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.

Nei casi di emissione e di revisione di tabella (o tariffa) l'azienda ne darà preventiva comunicazione ai lavoratori interessati e all'esecutivo della R.S.U. di cui al successivo punto 4).

Successivamente l'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e - a richiesta - anche con riferimento ai risultati delle singole tabelle (o tariffe).

La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

4) Presso ogni stabilimento all'esecutivo della R.S.U. è affidata la contrattazione in materia di cottimo, che lo stesso potrà demandare ad un Comitato di cottimo composto da un massimo di 3 unità, nell'ambito delle condizioni previste dai commi 5 e 8 dell'articolo 66 del presente C.C.N.L.

5) La tabella di cottimo (o tariffa) comunicata resta in assestamento per un periodo di 40 giorni, durante il quale i lavoratori potranno contestare la tabella (o tariffa) medesima tramite l'esecutivo della R.S.U. di cui al precedente punto 4.

Durante il predetto periodo le parti hanno facoltà di instaurare vertenza secondo le procedure previste dal presente contratto.

Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore al 90% di quello medio realizzato nel trimestre

precedente alla variazione della lavorazione.

Terminato tale periodo nessuna integrazione spetterà al lavoratore, salvo quanto disposto dalle norme di cui al paragrafo successivo.

6) L'esecutivo della R.S.U., di cui al precedente punto 4, qualora constati che le effettive condizioni di esecuzione di una lavorazione cui si riferisce una tabella di cottimo (o tariffa) consolidata abbiano cessato di corrispondere a quelle esistenti alla fine del periodo di assestamento della tabella medesima, segnalerà il caso all'azienda.

L'azienda preciserà se le modifiche abbiano carattere transitorio e siano superabili, con ripristino delle condizioni precedenti, entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario. In caso affermativo verranno corrisposti bonifici in proporzione al grado di variazione riscontrato dal momento della segnalazione dell'esecutivo della R.S.U. di cui al precedente punto 4, all'azienda per la successiva durata delle variazioni, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

Qualora invece le modifiche abbiano carattere permanente, o comunque non siano superabili nel termine di cui sopra, l'azienda provvederà a disporre tabelle di cottimo (o tariffe), revisionate, definite o transitorie, regolarmente suscettibili di assestamento e di contestazione a norma dei precedenti punti 4 e 5. Qualora esista divergenza sulla stessa esistenza di modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, l'esecutivo della R.S.U. di cui al precedente punto 4, potrà instaurare regolare controversia.

7) Ai lavoratori che abbiano lavorato a cottimo per oltre 15 anni, qualora vengano definitivamente spostati a lavori ad economia, sarà riconosciuto ad personam, un importo pari all'80% dell'eventuale conseguente perdita di guadagno, calcolata in base ad rendimento medio realizzato negli ultimi 3 anni precedenti la decorrenza dell'ad personam stesso.

8) Quando i lavoratori lavorino con tabelle di cottimo (o tariffe) già assestate, il conteggio del guadagno sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tabella di cottimo (o tariffa). Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a causa non dipendente dalla volontà del lavoratore.

9) Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tabelle di cottimo (o tariffe) assestate e quelle in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di cottimo, l'eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per la integrazione prevista dal paragrafo 2 delle presenti norme.

10) Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo

ultimato ed al lavoratore devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90% del presumibile guadagno.

11) Il lavoratore cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, il lavoratore avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

12) Quando il lavoratore passa da un lavoro a cottimo a quello ad economia, nella medesima lavorazione, ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

13) Quando i lavoratori siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

14) Le precedenti disposizioni valgono anche per le lavorazioni a ritmo predeterminato.

Per le lavorazioni a cottimo di breve durata e non ripetitive non troveranno applicazione i punti obiettivamente incompatibili.

Ceramica

La prestazione del lavoro è effettuata ad economia oppure a cottimo. L'operaio è retribuito ad economia o con una delle seguenti altre forme:

a) a cottimo individuale;

b) a cottimo collettivo;

c) con altre forme di incentivo;

determinate in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

Le condizioni che danno luogo ai sistemi di retribuzione a cottimo sono quelle indicate nell'articolo 2100 c.c..

Le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità e operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 4% del totale di minimo e IPO. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto, con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 4%.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo resta determinato in mesi 3.

Per i cottimi di lunga durata, il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato e all'operaio saranno concessi acconti sul presumibile guadagno, non inferiori al minimo contrattuale maggiorato della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Il precedente comma non trova applicazione nei casi in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale, oppure quando per necessità produttiva l'operaio cottimista venga temporaneamente adibito a lavorazioni del medesimo genere che presentino particolari esigenze per cui l'azienda stessa consideri impossibile l'applicazione delle tariffe di cottimo.

Agli operai che abbiano lavorato a cottimo per oltre 20 anni e con età superiore ai 50 anni (45 se donne), qualora vengano definitivamente spostati a lavori ad economia, sarà riconosciuto "ad personam" un importo corrispondente al 50% dell'eventuale conseguente perdita di guadagno, calcolata in base al rendimento medio realizzato negli ultimi 3 anni precedenti la decorrenza del "ad personam" stesso.

Quando siano state attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione della variazione di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

L'azienda comunicherà alla R.S.U. i criteri generali del sistema di cottimo in vigore. Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

L'azienda comunicherà inoltre le modificazioni parziali dei criteri generali di cui al comma precedente qualora tali modificazioni assumano rilevante importanza.

Presso ogni stabilimento la R.S.U. rappresenterà i lavoratori nelle controversie relative alle tabelle (o tariffe) di cottimo.

Delegati dei lavoratori direttamente interessati alla singola tabella (o tariffa) controversa e da essi designati di volta in volta nel proprio ambito, in numero proporzionale alla loro consistenza e comunque non superiore a 6, parteciperanno alla discussione in uno con la R.S.U.

Nell'espletamento del suo compito la R.S.U. potrà effettuare tutti gli accertamenti che riterrà necessari.

La R.S.U., qualora constati che le effettive condizioni di esecuzione di una lavorazione cui si riferisce una tabella di cottimo (o tariffa) consolidata abbiano cessato di corrispondere a quelle esistenti alla fine del periodo di assestamento della tabella medesima, segnalerà il caso alla azienda.

L'azienda preciserà se le modifiche abbiano carattere transitorio e siano superabili, con ripristino delle condizioni precedenti, entro un periodo massimo di 30 giorni di calendario. In caso affermativo verranno corrisposti benefici in proporzione al grado di variazione riscontrato dal momento della segnalazione della R.S.U. all'azienda e per la successiva durata delle variazioni, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

Qualora invece le modifiche abbiano carattere permanente, o comunque non siano superabili nel termine di cui sopra, l'azienda provvederà a disporre tabelle di cottimo (o tariffe) revisionate, definitive o transitorie, regolarmente suscettibili di assestamento e di contestazione a norma dei precedenti punti. Qualora esista divergenza sulla stessa esistenza di modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, la R.S.U. potrà instaurare regolare controversia.

Gli operai lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza all'inizio del lavoro, per iscritto - o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimo di squadra o collettivo - del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo o a prezzo), nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.

La tabella di cottimo (o tariffa) da affiggere nei luoghi di lavoro dovrà contenere le seguenti indicazioni:

a) descrizione del posto di lavoro;

b) descrizione della lavorazione e del suo procedimento;

c) indicazione del modo operativo con le singole operazioni previste;

d) indicazione della tariffa di cottimo (a tempo, a prezzo o ad indice di rendimento);

e) gli organici di squadra o di gruppo, il macchinario assegnato nelle diverse operazioni, la distribuzione delle pause per garantire, qualora sia prevista la continuità del regolare funzionamento degli impianti, la possibilità di allontanamento dell'operaio dal posto di lavoro.

Protocollo di chiarimento

Qualora l'azienda non adotti il cronometraggio o altri sistemi di misurazione dei tempi, indicherà che le produzioni normali sono fissate in base a stima.

Qualora proceda al cronometraggio con sistemi di misurazione ne darà indicazione specificando, ove esista, il metodo seguito.

L'azienda indicherà inoltre i criteri generali per l'adozione dei coefficienti di correzione dei tempi.

L'azienda indicherà altresì il metodo e il modo di calcolo degli utili di cottimo (ad esempio: moltiplicazione della retribuzione di fatto per il tempo risparmiato, rispetto a quello assegnato che sarà stato comunicato al lavoratore).

Trattamento dei minori in addestramento

Il minore che entri nel ciclo della produzione quale aiutante dell'operaio cottimista percepirà oltre alla sua retribuzione individuale:

- per il primo anno il 35% del guadagno di cottimo realizzato dall'operaio al quale è affiancato;

- per il 2° anno il 55% del guadagno di cottimo realizzato dall'operaio al quale è affiancato;

- per il 3° anno il 70% del guadagno di cottimo realizzato dall'operaio al quale è affiancato.

Il minore in addestramento, superato il periodo massimo di 3 anni, avrà diritto al passaggio alla categoria di operaio qualificato.

Il minore in addestramento che ha compiuto la metà del periodo di addestramento medesimo, anche in più aziende del ramo stesso, può richiedere di essere sottoposto ad un esperimento per conseguire il passaggio ad operaio qualificato. Tale esperimento, se negativo, potrà essere ripetuto ad intervalli di 6 mesi.

Vetro

1) Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale.

Nei casi in cui la valutazione della prestazione richiesta al lavoratore di cui al gruppo 3 o ad una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione, oppure la prestazione sia vincolata all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'organizzazione del lavoro e sia richiesta al lavoratore una prestazione più intensa di quella del normale lavoro ad economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad

economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo.

Le tariffe di cottimo (a tempo od a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità od operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 12% degli importi costituiti da:

A) Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro - settori meccanizzati:

- minimi di paga base (dedotti gli importi di contingenza conglobata al 29 maggio 2001) ed Indennità di posizione organizzativa.

B) Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche:

- minimi di paga base.

2) Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità - intendendosi per tale almeno i due terzi - dei lavoratori a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al suddetto 12%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità od operosità superiore alla normale.

3) Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento, soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, al lavoratore di cui al gruppo 3 dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

4) Nel caso in cui un lavoratore lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal punto 2 per cause a lui non imputabili e salvo l'ipotesi di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa, di cui al punto 15, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

5) L'azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori, a titolo informativo, i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, e ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

L'azienda comunicherà inoltre le modificazioni parziali dei criteri generali di cui al comma precedente qualora tali modificazioni assumano rilevante importanza.

Tali comunicazioni avranno finalità informative, essendo ammesse solo contestazioni di

carattere applicativo secondo la procedura prevista dalla Parte I, punto 1.2, lett. B).

6) In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, alla comunicazione di cui al punto 5 potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra l'Organizzazione sindacale che rappresenta l'azienda ed i Sindacati provinciali dei lavoratori.

L'esame congiunto potrà essere richiesto altresì a seguito della comunicazione di modificazioni di rilevante importanza al solo fine di accertare se si sia in presenza di un nuovo sistema.

La modifica di taluno dei criteri che hanno formato oggetto della comunicazione informativa di cui al primo comma del punto 5, purché non alteri il sistema in atto, non costituisce variazione del sistema stesso ai sensi del comma precedente, fermo restando l'obbligo della comunicazione informativa.

7) Resta in facoltà del Sindacato dei lavoratori di instaurare controversia collettiva quando sorga contestazione circa la rispondenza del sistema in atto alle norme di cui al presente articolo.

8) I lavoratori di cui al gruppo 3 lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza dell'inizio del lavoro, per iscritto - o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi - del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo od a prezzo), nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.

9) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente, per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

10) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo tecnico necessario perché le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzate: pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

11) Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato tra le parti direttamente interessate: ove il periodo di assestamento superi i due mesi, potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive Organizzazioni.

12) Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del

guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore all'80 per cento di quello medio realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione; nei casi in cui il periodo di assestamento sarà determinato per un periodo superiore ai due mesi, per il tempo eccedente tale periodo, l'integrazione prevista nel presente punto sarà dell'85 per cento.

13) Terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà al lavoratore quando la nuova tariffa risponde ai requisiti stabiliti dal presente articolo, salvo quanto disposto ai successivi punti 14 e 15.

14) Le tariffe stabilite potranno essere variate allorché sia superato il periodo di assestamento solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche ed organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato.

La tariffa modificata è da considerarsi come una nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

15) Qualora venissero accertate, su tempestiva richiesta del lavoratore interessato, variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro, come ad esempio variazioni nelle caratteristiche del materiale, difetti di lavorazione preesistenti, che abbiano influenzato negativamente il rendimento della tariffa e delle quali non fu potuto tener conto nelle condizioni di emissione della tariffa stessa, verranno corrisposti benefici in proporzione al grado di variazione riscontrato e limitatamente alla durata della variazione, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

16) Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, la R.S.U. potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

Ove ricorra l'ipotesi di cui al punto 7 del presente articolo, un esame di merito potrà essere effettuato in sede sindacale.

17) Quando i lavoratori lavorino con tariffe già assestate, il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa. Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore, fermo quanto previsto dal punto 9 circa la facoltà di richiedere la comunicazione dei risultati delle singole tariffe.

18) Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in

parte inferiori al minimo di cottimo, l'eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per integrazione, prevista dal punto 4 del presente articolo.

19) Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono esser corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90 per cento del presumibile guadagno.

20) Il lavoratore cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, il lavoratore avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

21) Quando il lavoratore passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione, ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

22) I concottimisti, intesi per tali i lavoratori di cui al gruppo 3 dell'articolo 11 direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri lavoratori a cottimo e che, pur essendo soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non possono essere retribuiti a cottimo, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda.

L'azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali di determinazione della percentuale di partecipazione.

L'azienda porterà tempestivamente a conoscenza dei concottimisti la misura della loro partecipazione, nonché le sue variazioni, qualora trasformazioni della situazione tecnica od organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione.

23) I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo ed in particolare quelli relativi:

a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;

b) alle tariffe di assestamento;

c) in caso di modifiche tecniche ed organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, circa la rispondenza delle variazioni delle tariffe alle variazioni di tempo in più od in meno determinate dalle modifiche suddette;

d) alle variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro di cui al punto 15;

e) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;

f) al paesaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia; saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nel caso in cui il lavoratore non ritenga soddisfacente l'esito, potrà avanzare reclamo scritto alla Direzione, tramite la R.S.U., perché venga esperito il tentativo di conciliazione tra la R.S.U. stessa e la Direzione.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre 7 giorni lavorativi.

Nel caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata entro i 15 giorni successivi in sede sindacale tra le Organizzazioni sindacali territoriali rispettive.

Protocollo di chiarimento all'articolo 28, punto 5

Qualora l'azienda non adotti il cronometraggio od altri sistemi di misurazione dei tempi, indicherà che le produzioni normali sono fissate in base a stima.

Qualora proceda al cronometraggio con sistemi di misurazione, ne darà indicazione specificando, ove esista, il metodo seguito. L'azienda indicherà inoltre i criteri generali per l'adozione dei coefficienti di correzione dei tempi.

L'azienda indicherà altresì il metodo ed il modo di calcolo degli utili di cottimo (ad esempio: moltiplicazione della paga oraria per il tempo risparmiato, rispetto a quello assegnato, che sarà stato comunicato al lavoratore).

Articolo 29

Scatti di anzianità

Chimica - Concia e settori accorpati

Par.	Importo scatto di anzianità Euro
A	10,33
B	11,88

C	12,91
D	13,94
E	15,49
F	18,08
G	20,66
H	23,24

A far data dall'1.1.2007, in caso di passaggio ad un parametro superiore, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti maturati e, ai fini della determinazione del numero degli scatti o frazione di essi da considerarsi maturati dal momento del passaggio al nuovo parametro, l'importo sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo parametro, arrotondato al secondo decimale.

Il quoziente indicherà il numero e la frazione di scatti già maturati dal lavoratore e, per differenza, il numero e frazione degli scatti da maturare.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di parametro sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Fino alla data del 31.12.2006 rimane in vigore la normativa di cui all'articolo 17 del C.C.N.L. 2.3.2004.

Nota a verbale

I lavoratori che, successivamente all'entrata in vigore del presente articolo, al momento del passaggio di parametro, abbiano già maturato 5 scatti, matureranno la frazione di scatto residua trascorsi 24 mesi dal passaggio di parametro.

Plastica e Gomma

Per ogni biennio di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) è riconosciuto un aumento retributivo in cifra mensile pari a:

Liv.	Importi in Euro
I	10,54
II	12,12
III	12,38
IV	13,70
V	14,22
VI	16,86
VII	18,96
VIII	20,54
Quadri	23,17

Il numero massimo maturabile di tali scatti è pari a cinque.

Gli stessi hanno decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo sarà diviso per il valore dello scatto di anzianità corrispondente al nuovo livello. Il quoziente indicherà il numero e la frazione di scatti di anzianità già maturati dal lavoratore e, per differenza con il totale degli scatti previsti dal presente articolo, numero e frazione di scatti di anzianità da maturare.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Nota a verbale

I lavoratori che, successivamente all'entrata in vigore del presente articolo, al momento del passaggio di livello, abbiano già maturato 5 scatti, matureranno la frazione di scatto residua trascorsi 24 mesi dal passaggio di livello.

Abrasivi

A decorrere dall'1.10.1995, si applicano i seguenti valori mensili degli scatti periodici di anzianità:

Cat.	Importo in Euro
A	20,02 €
B	17,91 €
C	13,17 €
D	12,38 €
E	8,96 €
F	7,91 €

Il numero massimo maturabile di scatti di anzianità è pari a cinque.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

A far data dall'1.11.1994, in caso di passaggio di categoria, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati. Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero di scatti, o frazione di numero di scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente alla nuova categoria.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Ceramica

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato, ad avere corrisposto, a titolo di aumento periodico di anzianità, un aumento retributivo in cifra fissa pari a:

Cat.	Importo in Euro
A	20,02 €
B	17,91 €
C	13,17 €
D	12,38 €
E	8,96 €
F	7,91 €

Il numero massimo maturabile di scatti di anzianità è pari a cinque.

Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio di categoria, con decorrenza dalla prima retribuzione utile, l'importo degli aumenti periodici di anzianità maturati verrà ricalcolato moltiplicando il numero degli aumenti periodici già maturati per il valore degli stessi previsto nella nuova categoria di appartenenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, né questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.

Vetro

1) Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro-settori meccanizzati:

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato, alla corresponsione, a titolo di aumento periodico di anzianità, di un importo in cifra fissa pari a euro:

Cat.	Posizioni Organizzative	Importo in Euro
A	2	17,91 €
	1	17,91 €
B	2	16,86 €
	1	16,86 €
C	2	15,28 €
	1	15,28 €
D	3	13,61 €
	2	13,61 €
	1	13,17 €
E	3	12,64 €
	2	12,64 €
	1	10,54 €
F	1	8,43 €

Il numero massimo di scatti biennali è pari a cinque.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio di posizione organizzativa e/o categoria il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nella posizione organizzativa e/o categoria di provenienza.

Successivamente avrà diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni,

quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile indicato nel 2° comma, nell'importo previsto per la nuova posizione organizzativa e/o categoria di inquadramento.

La cifra residua necessaria per raggiungere l'importo massimo degli scatti della posizione organizzativa e/o categoria di assegnazione sarà attribuita al lavoratore nel biennio o nei bienni successivi alla data di completamento dei cinque scatti di anzianità.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di posizione organizzativa e/o categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

2) Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e della produzione del vetro eseguito a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato, alla corresponsione, a titolo di aumento periodico di anzianità, di un importo in cifra fissa pari a euro:

Settori della trasformazione

Liv.	Importo in Euro
primo	8,43 €
2°	10,54 €
3°	12,64 €
4°	13,17 €

5°	13,61 €
6°	15,28 €
7°	16,86 €
8°	17,91 €

Settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

Liv.	Importo in Euro
primo	8,43 €
2°	9,49 €
3°	10,54 €
4°	12,64 €
5°	12,90 €
6°	14,22 €
7°	15,01 €
8°	16,86 €
9°	17,91 €

Il numero massimo di scatti biennali è pari a cinque.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità

maturati nel livello di provenienza.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile indicato nel 2° comma, nell'importo previsto per il nuovo livello d'inquadramento. La cifra residua necessaria per raggiungere l'importo massimo degli scatti del livello di assegnazione sarà attribuita al lavoratore nel biennio o nei bienni successivi alla data di completamento dei cinque scatti di anzianità.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Nota a verbale

Gli importi di cui alle operazioni eseguite dalle aziende in applicazione dei commi 2 e 3 della norma transitoria e dei commi 2, 3 e 4 della nota a verbale, poste in calce all'articolo 35 del C.C.N.L. 28.10.1979 continueranno ad essere corrisposti ai lavoratori sotto la voce distinta "elemento retributivo individuale".

Articolo 30

Compenso sostitutivo del cottimo per il settore

A far data dall'1 gennaio 2017 il presente istituto non verrà corrisposto ai lavoratori nuovi assunti.

A far data dall'1 gennaio 2017 ai lavoratori ai quali verrà corrisposto quanto previsto dalla relativa nota a verbale dell'articolo 32 il compenso sostitutivo del cottimo si intende assorbito dall'erogazione medesima.

Plastica e Gomma

Nelle aziende fuori dal campo di applicazione della Nota a Verbale dell'articolo 32 nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale gli importi di cui alla tabella sotto riportata saranno

corrisposti solo in mancanza di cottimi o incentivi individuali o collettivi, comunque denominati, nonché compensi o premi similari, diversi dai premi di produzione:

Liv.	Importo in Euro
I	6,01 €
II	6,49 €
III	6,64 €
IV	6,96 €
V	7,46 €
VI	8,54 €
VII	10,22 €
VIII	11,37 €
Quadri	12,64 €

Articolo 31

Contrattazione aziendale

Le Parti definiscono i seguenti principi di raccordo tra la contrattazione di primo livello (contrattazione collettiva nazionale) e di 2° livello (contrattazione aziendale):

1) i due livelli di contrattazione non possono sovrapporsi in termini di materie e di tempi;

2) in relazione al precedente punto vengono definite nel presente accordo le materie di contrattazione del livello aziendale attraverso la seguente elencazione di materie:

a) materie espressamente richiamate nel C.C.N.L.;

b) nell'ambito delle previsioni del C.C.N.L. e nelle casistiche contrattualmente e

legislativamente previste: prospettive produttive, occupazionali, di ricerca e innovazione, interventi di innovazione tecnologica e relativi riflessi organizzativi;

c) nell'ambito delle previsioni del C.C.N.L. gestione degli orari contrattuali di lavoro;

d) obiettivi di redditività, produttività, efficienza, qualità e risparmio energetico da porre alla base della contrattazione di natura salariale.

Articolo 32

Premio per obiettivi

Le Parti confermano che:

- è comune intento il miglioramento della produttività e della competitività delle aziende;

- la contrattazione aziendale di natura economica, è quella regolamentata dal presente articolo, con le seguenti modalità:

1) il premio per obiettivi sarà direttamente e sistematicamente correlato agli incrementi di redditività, di produttività, di competitività, di qualità e di andamento economico e pertanto variabile.

Le erogazioni conseguenti hanno la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori; possono avere valenza dalla data di presentazione della piattaforma; la maturazione avverrà a consuntivo con modalità e parametri da definirsi in azienda fra le parti. In fase di prima applicazione i premi di produzione e comunque gli istituti retributivi non collegati ad elementi obiettivi rimangono definiti negli importi in atto anche per i lavoratori assunti successivamente alla stipula dell'accordo aziendale, mentre i premi collegati ad elementi obiettivi, e pertanto variabili, verranno ridefiniti, al medesimo livello, nell'ambito del nuovo premio per obiettivi aziendalmente concordati. In occasione della definizione del premio per obiettivi le parti esamineranno la possibilità di utilizzare tali risorse per lo sviluppo dell'occupazione e delle risorse umane.

2) La durata degli accordi economici di cui sopra è di tre anni dalla loro stipula e la contrattazione per il loro rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni.

3) Le linee-guida per la negoziazione del premio per obiettivi sono riportati nell'Allegato 3 del presente C.C.N.L.

4) La procedura di negoziazione del premio diretta a mantenere normali rapporti durante le trattative, è la seguente:

- 1ª fase: negoziazione tra la Direzione aziendale e la R.S.U., anche assistite dalle rispettive Organizzazioni territoriali. Tale fase dovrà iniziare almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo integrativo precedente. Durante tali due mesi e per il mese successivo sono escluse iniziative unilaterali di ciascuna delle due parti. Qualora non sussistano accordi aziendali con scadenza, dovrà essere comunque reciprocamente garantito un periodo di 3 mesi dal ricevimento della piattaforma, esente da iniziative unilaterali.

- 2ª fase: le parti, nel caso non abbiano raggiunto un'intesa, potranno di comune accordo interessare le Organizzazioni nazionali rispettivamente competenti.

Qualora nella 1ª fase le parti aziendali non abbiano avuto l'assistenza delle rispettive Organizzazioni territoriali e qualora non abbiano raggiunto l'intesa, potranno ricorrere entro 30 giorni dall'esaurirsi della 1ª fase all'Organizzazione provinciale imprenditoriale ed al Sindacato provinciale di categoria. Le parti, nel caso non abbiano raggiunto un'intesa, potranno di comune accordo interessare le Organizzazioni nazionali rispettivamente competenti.

5) Gli accordi aziendali conterranno clausole di adattamento alle norme di legge che dovessero essere emanate in materia.

Norma transitoria

La presente normativa rimane in vigore fino a quando non sarà sostituita da un nuovo accordo.

Nota a verbale per il settore Chimica - Concia e settori accorpati

A far data dall'1 gennaio 2017 nelle aziende nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella:

Parametri retributivi	Importi annui a far data dall'1.7.2025

A	104,04 €
B	113,22 €
C	130,56 €
D	151,98 €
E	169,32 €
F	182,58 €
G	202,98 €
H	224,40 €

La tabella di cui alla nota a verbale del C.C.N.L. 25.7.2013 rimane in vigore, secondo le condizioni previste, fino alla data del 31 dicembre 2016.

Nota a verbale per il settore Plastica-Gomma

A far data dall'1 gennaio 2017 nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 150, nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella:

Liv.	Importi mensili a far data dall'1.7.2025
	Euro
I	10,95 €
II	11,61 €
III	11,83 €

IV	12,22 €
V	12,87 €
VI	14,26 €
VII	16,46 €
VIII	18,01 €

La tabella di cui alla nota a verbale del C.C.N.L. 25.7.2013 rimane in vigore, secondo le condizioni previste, fino alla data del 31 dicembre 2016.

Nota a verbale per il settore Ceramica e Abrasivi

A far data dall'1 gennaio 2017 nelle imprese fino a 100 addetti nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella:

Cat.	Importi mensili dall'1.7.2025
A	30,76 €
B	27,58 €
C	25,46 €
D	23,34 €
E	19,09 €
F	15,91 €

La tabella di cui alla nota a verbale del C.C.N.L. 25.7.2013 rimane in vigore, secondo le condizioni previste, fino alla data del 31 dicembre 2016.

Nota a verbale per il settore Vetro

A far data dall'1 gennaio 2017 le imprese delle prime lavorazioni aventi non più di 150 dipendenti e quelle delle seconde lavorazioni che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione, delle linee guida, riconoscono il premio di produzione o l'indennità di esso sostitutiva nelle seguenti percentuali.

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori Meccanizzati) 5,5% (o maggiori percentuali risultanti alla data del 20.10.1994) del complesso dei minimi tabellari - dedotti i 137 punti di contingenza conglobati sino al 31.1.1977 (tabella allegata) e dedotti gli importi di contingenza conglobati in seguito all'accordo del 13.4.2001 (tabella allegata).

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche) e per quelli delle seconde lavorazioni del vetro 5,5% (o maggiori percentuali risultanti alla data del 20 ottobre 1994) del complesso dei minimi tabellari - dedotti i 137 punti di contingenza conglobati sino al 31 gennaio 1977 (tabella allegata).

A) C.C.N.L. Unionchimica Vetro - Minimi dall'1 gennaio 2017

Settore delle Prime lavorazioni meccanizzate per le quali si applica il 5,5% ai minimi complessivi comprensivi di indennità di posizione diminuiti dei 137 punti di contingenza conglobati al 31.1.1977 e quelli conglobati al 13.4.2001

Liv.	Minimi dall'1.7.2025	Contingenza 2001	Contingenza 1977	Indennità sostitutiva del premio di partecipazione ex articolo 32 bis
F1	1.477,60 €	512,61	45,82	48,96
E1	1.588,52 €	514,95	42,03	55,02
E2	1.711,44 €	517,12	42,91	61,48
E3	1.746,55 €	517,12	42,91	63,37

D1	1.797,39 €	518,86	67,39	64,67
D2	1.922,12 €	521,76	92,38	69,87
D3	1.969,95 €	521,76	92,38	72,44
C1	2.018,41 €	522,29	92,38	45,03
C2	2.055,98 €	523,53	92,38	76,99
B1	2.231,30 €	528,14	92,38	86,19
B2	2.286,55 €	528,14	92,38	89,17
A1	2.480,00 €	532,11	92,38	99,38
A2	2.536,33 €	532,25	92,38	102,41

B) C.C.N.L. Unionchimica Vetro - Minimi dall'1 gennaio 2017

Settore delle seconde lavorazioni per le quali si applica il 5,5% ai minimi complessivi comprensivi di indennità di posizione diminuiti dei soli 137 punti di contingenza conglobati al 31.1.1977

Liv.	Minimi dall'1.7.2025	Contingenza 1977	Indennità sostitutiva del premio di partecipazione ex articolo 32-bis
F1	1.477,60 €	42,64	77,33
E1	1.588,52 €	42,03	83,34
E2	1.711,44 €	52,77	89,38
E3	1.746,55 €	52,77	91,27

D1	1.797,39 €	67,30	93,22
D2	1.922,12 €	92,38	98,55
D3	1.969,95 €	92,38	101,13
C1	2.018,41 €	92,38	103,74
C2	2.055,98 €	92,38	105,77
B1	2.231,30 €	92,38	115,23
B2	2.286,55 €	92,38	118,21
A1	2.480,00 €	92,38	128,64
A2	2.536,33 €	92,38	131,68

C) C.C.N.L. Unionchimica Vetro - Minimi dall'1 gennaio 2017

Settore delle prime lavorazioni (a soffio, a mano, pressa e semiautom.) per le quali si applica il 5,5% ai minimi complessivi comprensivi di indennità di posizione diminuiti dei soli 137 punti di contingenza conglobati al 31.1.1977

Liv.	Minimi dall'1.7.2025	Contingenza 1977	Indennità sostitutiva del premio di partecipazione ex articolo 32-bis
F1	1.477,60 €	42,68	77,33
E1	1.588,52 €	43,96	83,24
E2	1.711,44 €	44,35	89,84
E3	1.746,55 €	53,01	91,26

D1	1.797,39 €	60,46	93,59
D2	1.922,12 €	67,39	99,94
D3	1.969,95 €	72,67	102,23
C1	2.018,41 €	72,67	104,84
C2	2.055,98 €	72,67	106,87
B1	2.231,30 €	72,67	116,32
B2	2.286,55 €	72,67	119,30
A1	2.480,00 €	92,38	128,64
A2	2.536,33 €	92,38	131,68

Articolo 33

Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13ª mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire prima di Natale, salvo conguaglio per gli eventuali elementi mobili.

Chimica - Concia e settori accorpati

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori a cottimo la retribuzione globale di fatto si intende riferita al guadagno medio del mese precedente.

Nota

Per i cottimisti lavoranti nelle concerie di pelli da pellicceria la retribuzione globale di fatto va riferita alla media di guadagno realizzato negli ultimi dodici mesi precedenti la corresponsione.

Plastica e Gomma

Per i lavoratori che, all'atto della corresponsione della 13ª mensilità, risultino addetti continuativamente a turni avvicendati da almeno un mese, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Per i lavoratori a cottimo, la retribuzione globale di fatto si intende riferita al guadagno medio del mese precedente.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Abrasivi

L'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13ª mensilità di importo pari alla retribuzione globale mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

Le corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori a cottimo la retribuzione globale di fatto si intende riferita al guadagno medio del mese precedente.

In deroga a quanto previsto all'articolo 34 del presente C.C.N.L., agli effetti della 13ª

mensilità sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo, nella misura di un terzo del suo ammontare, esclusivamente la percentuale di maggiorazione di cui al punto 10, lett. A), punto 11, lett. B).

Ceramica

In occasione della ricorrenza del S. Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori una 13ª mensilità di importo pari alla retribuzione di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio degli ultimi 3 mesi.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuativamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui al punto 10 sub A) per gli operai e al punto 11 sub B) per gli impiegati dell'articolo 17 sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di 1/3 del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stato continuativamente prestato in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti 12esimi di detta 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. L'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

In aggiunta a quanto percepito a carico degli Istituti previdenziali e assistenziali verrà inoltre assicurato al lavoratore un trattamento integrativo a carico dell'azienda tale da garantire il 100% dei ratei di 13ª mensilità afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, puerperio e malattia entro i limiti della conservazione del posto e, per l'infortunio, entro i limiti dei periodi in cui viene corrisposto il trattamento integrativo contrattualmente previsto a carico dell'azienda.

Vetro

In occasione delle feste di Natale l'azienda corrisponderà al lavoratore una 13ª mensilità di importo pari alla retribuzione globale mensile di fatto. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore verranno corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questo effetto, come mese intero.

Non si farà luogo a trattenute sulla 13ª mensilità per le assenze dal lavoro dovute ad infortunio o malattia, entro i rispettivi limiti della conservazione del posto nonché per l'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.

Articolo 34

Computo maggiorazioni per lavoro a turni e mantenimento maggiorazioni per lavoro a turni

---

Chimica - Concia e settori accorpati

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le maggiorazioni di cui al punto 5 dell'articolo 17 ("Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti: punto 5: turni diurni 4%, turno notturno 34%, turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo, intendendosi come tali quelle che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni) saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio, del trattamento di maternità sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

Tale maggiorazione media sarà computata anche agli effetti della 13ª mensilità, corrispondendo tanti dodicesimi per quanti sono i mesi per i quali il lavoratore abbia prestato lavoro a turni, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Norma particolare per i turnisti

Il lavoratore turnista che abbia compiuto 55 anni d'età e che venga adibito definitivamente a lavori a giornata manterrà "ad personam" ed in cifra fissa, tanti centottantesimi dell'indennità di turno media percepita nell'ultimo anno, calcolata sull'ultimo ciclo completo di turni fatto dal lavoratore (oppure calcolata su di un periodo di almeno 12 mesi di effettiva prestazione in turni nel caso vi fossero stati dei periodi di interruzione del lavoro a turni), quanti sono gli anni continuativamente prestati in turno nell'azienda con un massimo di 180/180.

Analogamente si procederà nei confronti del lavoratore turnista in possesso di 32 anni di comprovata effettiva contribuzione pensionistica, in regime obbligatorio, con una riduzione, però, della quota "ad personam" del 30% rispetto al lavoratore di cui al comma

precedente.

Qualora il lavoratore venga adibito nuovamente al lavoro in turni, l'importo di cui ai commi precedenti non è cumulabile con l'indennità di turno che gli verrà corrisposta, dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

Plastica e Gomma

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera a turni avvicendati, le maggiorazioni di cui al punto 8 dell'articolo 17 saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di malattia e d'infortunio, del trattamento di maternità, sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni ai quali il lavoratore partecipa.

Le condizioni per il riconoscimento della maggiorazione di cui sopra sono stabilite negli articoli relativi agli istituti sopra indicati.

Ai lavoratori che si siano avvicendati su tre o su due turni per oltre 20 anni, qualora vengano definitivamente spostati ad orari diurni, sarà riconosciuta "ad personam" una indennità sostitutiva in cifra corrispondente all'80% dell'eventuale conseguente perdita di guadagno calcolata in base alla maggiorazione a tale titolo mediamente realizzata negli ultimi tre anni precedenti la decorrenza dell'"ad personam" stesso.

Abrasivi

Ai lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, a decorrere dall'1.1.2007, saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio, sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa, esclusivamente le seguenti maggiorazioni:

- maggiorazioni per il lavoro notturno per gli addetti al ciclo continuo (punto 10, lett. A), punto 11, lett. B) di cui all'articolo 17 del presente C.C.N.L.);

- maggiorazioni per i turni avvicendati (punto 12, lett. A), punto 13, lett. B) di cui all'articolo 17 del presente C.C.N.L.).

Agli effetti della 13ª mensilità sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo, nella misura di un terzo del suo ammontare, esclusivamente la percentuale di maggiorazione di cui al punto 10, lett. A), punto 11, lett. B).

Rientrano nella retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del

trattamento di fine rapporto esclusivamente le seguenti maggiorazioni:

- maggiorazioni per il lavoro notturno per gli addetti al ciclo continuo (punto 10, lett. A), punto 11, lett. B) di cui all'articolo 17 del presente C.C.N.L.);

- maggiorazioni per i turni avvicendati (punto 12, lett. A), punto 13, lett. B) di cui all'articolo 17 del presente C.C.N.L.).

Chiarimento a verbale

I trattamenti di cui ai punti 9, 10 e 12, lett. A), 10, 11 e 13, lett. B) assorbono e comunque non si cumulano con quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato in sede aziendale in relazione agli stessi regimi di orario.

Ceramica

Il lavoratore adibito a turni a ciclo continuo che abbia compiuto 55 anni di età e che venga adibito definitivamente a lavori a giornata manterrà, "ad personam" e in cifra fissa, tanti 15esimi dell'indennità di cui al punto 10 sub A) per gli operai e 11 sub B) per gli impiegati dell'articolo 17 nella misura prevista alla lett. a), articolo 61 (Preavviso di licenziamento) ultimamente percepita quanti sono gli anni continuativamente prestati in turni nell'azienda, con un massimo di 15/15.

Analogamente si procederà nei confronti del lavoratore turnista con 30 anni di effettiva contribuzione pensionistica, in regime obbligatorio, al quale, però, la cifra "ad personam" come sopra calcolata sarà ridotta del 30%.

L'importo di cui ai commi precedenti non è cumulabile con l'importo derivante dall'eventuale applicazione della maggiorazione di cui al punto 10 sub A) per gli operai e 11 sub B) per gli impiegati dell'articolo 17 dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

Vetro

A decorrere dal 21 novembre 1990 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 dall'1.1.2008 al lavoratore turnista a ciclo continuo in forza da oltre 20 anni e con un'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.

Nota a verbale

Le Parti chiariscono che quanto previsto nel presente articolo è esteso al lavoratore che esegue le sue prestazioni in turni 3x6.

Articolo 35

Indennità di maneggio denaro

Chimica - Concia e settori accorpati

Indennità di cassa

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad un'indennità di cassa mensile così determinata:

Par.	Valori mensili
B	66,37 €
C	73,19 €
D	80,60 €
E	84,81 €
F	96,93 €

G	106,94 €
H	110,63 €

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Plastica e Gomma

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di danaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile ragguagliata all'8% del minimo tabellare del livello di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore, a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi maturano a favore del lavoratore.

Abrasivi

Indennità di cassa

A decorrere dall'1.11.1994 il lavoratore la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con diretta responsabilità per errore finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari all'8% del minimo contrattuale della categoria di appartenenza e della relativa Indennità di posizione organizzativa (IPO) al netto di 232,41 euro.

Ceramica

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario ha diritto a una particolare indennità mensile pari all'8% del minimo e IPO.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore stesso.

Vetro

Il lavoratore di cui al gruppo 1, la cui mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità, ha diritto ad una indennità mensile pari all'8% del minimo tabellare della categoria di appartenenza e dell'Indennità di posizione organizzativa, ovvero, del minimo tabellare del livello di appartenenza e della indennità di contingenza di cui alle allegate Tabelle D ed E.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore predetto a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate, al nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito di comune gradimento. Gli interessi relativi matureranno a favore del lavoratore.

Articolo 36

Trattenute per risarcimento danni

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10% (diecipercento) del suo importo netto.

Articolo 37

Trasferta

Chimica - Concia e settori accorpati

Al lavoratore in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità per il rimborso delle spese non documentabili diverse da quelle di cui alla lett. c), pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1, 2 e 3 della lett. A) dell'articolo 16 se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore. Se la missione dura più di

24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al punto d) assorbe anche l'eventuale trattamento per il tempo di viaggio, anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto d), viene corrisposta, dopo il primo mese, nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

L'indennità di cui al punto d) viene corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

L'indennità di cui al punto d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del presente contratto e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Qualora, nei casi identificati dalle aliquote di cui sopra (50%, 35%, 20%) la missione non comporti il pernottamento fuori sede, le indennità giornaliere sono così determinate:

Par.	Caso del 50%	Caso del 35%	Caso del 20%
A	14,98	10,59	6,20
B	16,27	11,36	6,71
C	17,82	13,17	7,23
D	19,63	13,94	8,01
E	20,66	14,46	8,52
F	23,76	16,53	9,55

G	26,34	18,33	10,59
H	26,86	18,85	10,85

Trattamento per il tempo di viaggio

Al lavoratore comandato in trasferta spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari al 50% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione di cui all'articolo 11 (Lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo ed a turni: maggiorazioni).

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

Sono fatti salvi i trattamenti aziendali di miglior favore, corrisposti allo stesso titolo.

Norma particolare per il settore Coibenti

A) Il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi pubblici di trasporto impiegati; per i viaggi superiori ai 300 Km, è riconosciuto l'utilizzo della 1ª classe ferroviaria.

B) Qualora la missione sia inferiore alle 12 ore e preveda il rientro al domicilio del lavoratore e le ore di viaggio siano comprensive dell'orario di lavoro, si darà corso alla normale retribuzione; alle stesse condizioni ma nel caso che, per disposizione dell'azienda, le ore di viaggio non coincidano con l'orario normale di lavoro, le stesse verranno compensate al 50% della normale retribuzione per il periodo eccedente tale limite.

Restano ferme le condizioni di cui alla lettera A), qualora ricorrano.

C) Fino al 31.12.1998 una diaria di euro 29,95; dall’1.1.1999 una diaria di euro 35,12.

Tale diaria, che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese sostenute dai lavoratori nell'interesse del datore di lavoro, non ha carattere retributivo in quanto comprensiva di 2 pasti e del pernottamento.

Tenuto conto della particolare natura delle prestazioni, nelle giornate non lavorate per

viaggio, per le ore di viaggio effettive sarà corrisposto un compenso pari alla retribuzione di orario normale di lavoro, sino ad un massimo di 8 ore giornaliere ed al 50% della retribuzione di orario normale di lavoro per le ore eventualmente eccedenti tali limite, sino ad un massimo di altre 8 ore.

Agli operai che durante le festività di Pasqua, Ferragosto e Natale si trovino in trasferta sarà concesso di rientrare alle loro residenze riconoscendogli il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati.

Plastica e Gomma

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera se la missione dura da oltre 12 a 24 ore, a titolo di rimborso spese non documentabili.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui alla lett. d) assorbe anche l'eventuale compenso per il tempo di viaggio, anticipazioni e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con le maggiorazioni di cui all'articolo 17 del presente C.C.N.L.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altre località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui alla lettera d), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

L'indennità di cui alla lettera d) sarà corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

L'indennità di cui alla lett. d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, e non si accumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto

più favorevole.

Trattamento per il tempo di viaggio in caso di trasferte fino a 12 ore

Al lavoratore comandato in trasferta spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari al 50% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui alla lett. a), con esclusione di qualsiasi maggiorazione di cui all'articolo 17 del presente C.C.N.L.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

Sono fatti salvi i trattamenti aziendali di miglior favore, corrisposti allo stesso titolo.

Nota a verbale

Ai fini del presente articolo, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 quella mensile.

Abrasivi

Ai fini di quanto stabilito nel presente articolo, si considera in trasferta per servizio il lavoratore incaricato dall'impresa di prestare la propria attività al di fuori della sede di lavoro formalmente assegnata. Al lavoratore in trasferta, l'impresa è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta;

d) un'indennità di trasferta pari al 50% della retribuzione giornaliera (1/25) di cui all'articolo 25 del presente C.C.N.L. (articolo 64, lett. a) del C.C.N.L. 28.3.2007), se la trasferta dura oltre le 12 e sino alle 24 ore. Tale indennità viene ridotta al 20% quando l'invio in trasferta del lavoratore sia particolarmente frequente.

Se la trasferta dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando la percentuale dovuta della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di trasferta, a tal fine si considera giorno di trasferta anche la frazione ultima di tempo superiore o pari a 12 ore.

Il trattamento di cui al punto d) assorbe anche l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla trasferta.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in trasferta per incarichi che richiedano la permanenza fuori dalla normale residenza, per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto d) viene corrisposta, dopo il primo mese, nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

Qualora la trasferta non abbia comportato il pernottamento fuori sede, la retribuzione mensile di cui all'articolo 25 del presente C.C.N.L. (articolo 64, lett. a), del C.C.N.L. 28.3.2007), utile per calcolare le percentuali del 30% e del 20% di cui al punto d), dovrà essere considerata al netto della cifra di euro 232,41.

L'indennità di cui al punto d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del presente C.C.N.L. e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Chiarimento a verbale

Quanto sopra stabilito non modifica le intese aziendali che definiscono condizioni per determinare il diritto dell'indennità di trasferta.

Ceramica

1) Lavoratori ai quali si applica la normativa operai

All'operaio che viene inviato in missione fuori dal comune ove ha sede lo stabilimento per servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute;

b) il rimborso delle spese che si rendano necessarie per vitto e alloggio nei limiti della

normalità e in base a nota documentata, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese, salvo preventivo accordo forfettario tra l'azienda e l'operaio;

c) un'indennità pari al 50% della retribuzione oraria (calcolata su minimo e IPO) per le ore di viaggio effettivamente compiute fuori dall'orario di lavoro;

d) un'indennità pari al 25% della retribuzione di fatto giornaliera.

Tale indennità non sarà dovuta nel caso che l'assenza in trasferta per servizio non superi le 24 ore.

Nei casi in cui l'operaio venga inviato in trasferta per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per un periodo di tempo superiore a 1 mese l'indennità di cui al punto d) sarà ridotta al 20%.

Agli autisti non compete il trattamento di cui al punto c) ma il solo trattamento di trasferta per i viaggi che comportino l'assenza dalla sede per un periodo che superi le 24 ore e ciò sempre che non sia stato o venga preventivamente concordato un particolare trattamento.

Il datore di lavoro stabilirà, caso per caso, l'orario e i mezzi di trasporto che l'operaio dovrà osservare e utilizzare nei viaggi.

I trattamenti di cui ai punti c) e d) assorbono eventuali compensi per impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate come straordinario.

L'operaio in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie notturne o festive, eventualmente richieste da terzi, se non sia esplicitamente autorizzato per iscritto dal proprio datore di lavoro.

2) Lavoratori ai quali si applica la normativa qualifiche speciali e impiegati

Al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso, a piede di lista, delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le parti.

In aggiunta a quanto previsto ai commi precedenti, al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà un'indennità pari al 15% della retribuzione giornaliera calcolata su minimo e IPO.

Tale indennità non sarà dovuta nel caso in cui l'assenza in trasferta per servizio non superi le 24 ore o a coloro che esplichino la loro attività in via prevalente fuori dalla normale sede di lavoro o di assunzione.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

Vetro

Ai lavoratori di cui ai gruppi 3 e 2 inviati dall'azienda in servizio fuori comune, oltre alla normale retribuzione mensilizzata di fatto dovrà essere corrisposto:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) il rimborso per eventuali altre spese sostenute per il necessario espletamento della missione;

c) il rimborso per spese di vitto e alloggio da concordarsi preventivamente fra le parti;

d) una indennità pari al 25% della retribuzione giornaliera (1/25 di paga e contingenza mensili), se la missione dura oltre 24 ore.

L'indennità di cui alla lettera d) sarà corrisposta nella misura del 20% della retribuzione nel caso di missione di lunga durata e con decorrenza dall'inizio del secondo mese, o nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente.

Al lavoratore di cui al gruppo 1 in missione per esigenze di servizio, dovrà essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) il rimborso delle eventuali altre spese vive sostenute per il necessario espletamento della missione;

c) il rimborso per spese di vitto e alloggio nei limiti della normalità quando la durata del servizio comporti per il lavoratore tali spese;

d) una indennità giornaliera pari al 40% della retribuzione giornaliera (quest'ultima calcolata dividendo per 25 lo stipendio e la contingenza mensili) se la missione dura oltre le 12 ore e fino a sei giorni.

L'indennità di cui alla lett. d) viene ridotta:

1) al 25% della retribuzione per i periodi di missione da 7 fino a 30 giorni;

2) al 20% della retribuzione nel caso di missione di lunga durata e con decorrenza dall'inizio del secondo mese, o nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente.

Il trattamento di cui alla lettera d) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e improvvise protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate con le percentuali di cui all'articolo 17 del presente C.C.N.L..

Articolo 38

Trasferimento

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto, normalmente con congruo preavviso, fermo restando che lo stesso può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di stabile dimora, purché documentato, anche se non risultante dagli atti anagrafici, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso le località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori e inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al T.F.R. ed alla indennità di preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, di vitto ed eventualmente alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo), nonché il rimborso delle spese di trasporto (per gli effetti familiari, mobilia, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È anche dovuta al lavoratore, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al precedente articolo 37. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione (paga mensile o stipendio e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova

residenza; quando invece si trasferisca con la famiglia, detta indennità è commisurata alla intera mensilità (paga o stipendio e indennità di contingenza). Qualora per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Nota a verbale

Con l'espressione "purché documentato" le parti hanno ricompreso anche l'istituto dell'auto-certificazione.

Capitolo VI - Interruzione, sospensione e riduzione lavoro

Articolo 39

Interruzione, sospensione e riduzione lavoro

Chimica - Concia e settori accorpati

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovuta a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti, salva la possibilità di ricorrere alla C.I.G. ordinaria.

In casi di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla compensazione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

È ammesso per tutti i lavoratori il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purché esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

I predetti limiti giornalieri del recupero non si riferiscono alle protrazioni di orario relative alla concentrazione dell'orario settimanale in meno di sei giorni.

Plastica e Gomma

In caso di interruzioni di lavoro, dovute a causa di forza maggiore:

- se l'azienda mette in libertà i lavoratori, sarà richiesto l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni per le ore eventualmente non recuperabili;

- se l'azienda trattiene i lavoratori nello stabilimento, questi hanno diritto alla corresponsione della retribuzione per tutto il tempo dell'interruzione, ad integrazione del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni qualora richiesto dall'azienda.

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

È ammesso, per tutti i lavoratori, il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore entro i successivi 60 giorni lavorativi o per le interruzioni di lavoro concordate fra le OO.SS. periferiche di categoria, in entrambi i casi nel limite massimo di un'ora al giorno.

Ceramica

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste - nel loro complesso - non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

È ammesso il recupero con la retribuzione di fatto delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Vetro

Il lavoratore di cui al Gruppo 3 che si presenti allo stabilimento e che non possa iniziare il lavoro per cause indipendenti dalla sua volontà e che non sia stato preavvisato almeno sei ore prima della impossibilità di prestare il lavoro, sarà retribuito per tutta la giornata lavorativa salva la facoltà dell'azienda di adibirlo ad altre attività. Per le giornate

successive, per le sospensioni non integrabili ai sensi delle vigenti disposizioni sulla Cassa Integrazione, ai lavoratori di cui al presente articolo non preavvisati almeno sei ore prima, sarà corrisposto il 75% della paga giornaliera.

Nel caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore di cui al Gruppo 3 nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Nei casi di blocco al forno si mantengono le norme consuetudinarie in vigore.

Recuperi

È ammesso il recupero a retribuzione normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per interruzioni di lavoro concordate dalle parti nel limite massimo di 12 ore complessive e purché il recupero non superi 1 ora giornaliera e sia effettuato in un periodo di tempo non superiore alle 4 settimane immediatamente successive a quella in cui è avvenuta l'interruzione.

Articolo 40

Trattamento in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro

Chimica - Concia e settori accorpati

Per quanto attiene al trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di legge vigenti in materia.

In caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro anche con utilizzo della C.I.G., C.I.G.S., o comunque di sospensioni totali o parziali dell'attività lavorativa, verranno prioritariamente utilizzate le ferie, fino a concorrenza, fatte salve le calendarizzazioni eventualmente già precedentemente definite.

Chiarimento a verbale

Laddove le norme sopra citate prevedano un trattamento a carico dell'azienda, questo non è cumulabile con quanto erogato dall'Inps.

Plastica e Gomma

Per quanto attiene il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, si richiamano le norme di legge in materia.

Rimane ferma, per il lavoratore, la facoltà di richiedere, in caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le OO.SS. periferiche di categoria per il prolungamento di tale termine, la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Chiarimento a verbale

Laddove le norme sopra citate prevedano un trattamento a carico dell'azienda questo non è cumulabile con quanto erogato dalla Cassa integrazione guadagni (Inps).

Abrasivi

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'impresa trattiene il lavoratore nella sede di lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

È ammesso per tutti i lavoratori il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni Sindacali periferiche di categoria, purché esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

I predetti limiti giornalieri del recupero non si riferiscono alle protrazioni di orario relative alla concentrazione dell'orario settimanale in meno di sei giorni.

Vetro

Il lavoratore di cui al gruppo 3 che si presenti allo stabilimento e che non possa iniziare il lavoro per cause indipendenti dalla sua volontà e che non sia stato preavvisato almeno sei ore prima della impossibilità di prestare il lavoro, sarà retribuito per tutta la giornata lavorativa salva la facoltà dell'azienda di adibirlo ad altre attività. Per le giornate successive, per le sospensioni non integrabili ai sensi delle vigenti disposizioni sulla Cassa Integrazione, ai lavoratori di cui al presente articolo non preavvisati almeno sei ore prima, sarà corrisposto il 75% della paga giornaliera.

Nel caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore di cui al Gruppo 3 nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Nei casi di blocco al forno si mantengono le norme consuetudinarie in vigore.

Le sospensioni del lavoro disposte dall'azienda non interrompono l'anzianità agli effetti del presente contratto.

Trascorsi quindici giorni dall'inizio della sospensione, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni sindacali per il prolungamento di tale periodo, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro, con diritto al T.F.R., ai ratei delle ferie e della gratifica natalizia maturati, nonché al preavviso.

Per i lavoratori di cui ai Gruppi 1 e 2 lo stipendio globale mensile, la contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di cui al precedente articolo 12, disposti dall'azienda.

Articolo 41

Permessi di entrata nell'azienda

A meno che non vi sia esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nei locali dell'azienda in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nei locali dell'azienda se non è autorizzato dalla Direzione aziendale.

Articolo 42

Aspettativa

Oltre a quanto previsto in materia dalla legge n. 53/2000 e successive modificazioni (congedi parentali), l'azienda può concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, un periodo di aspettativa.

L'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari un periodo di aspettativa motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni documentate di tossicodipendenza.

L'azienda concederà su richiesta del lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da

eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni (articolo 124, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).

L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione diretta, indiretta e differita in proporzione alle ore non effettivamente prestate.

Articolo 43

Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore, non in prova, un periodo di congedo, con decorrenza della retribuzione pari a 15 giorni consecutivi, computati escludendo i giorni festivi di cui all'articolo 19, lettera b), del presente C.C.N.L.

Tale periodo dovrà essere goduto entro 30 giorni prima o dopo la data del matrimonio.

La richiesta di congedo deve essere avanzata, salvo casi eccezionali, dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni.

Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme a carico dell'Inps ed è subordinato, in tale caso, al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che la normativa in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito, fino a concorrenza, dal nuovo trattamento.

Articolo 44

Infortunio e malattia professionale

Chimica - Concia e settori accorpati

In materia di infortunio e malattia professionale si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al primo superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, deve immediatamente

avvertire il proprio superiore diretto, perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro o malattia professionale, la conservazione del posto è garantita fino alla completa guarigione clinica.

Le assenze dal lavoro per malattia o infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsto.

Al termine dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

Al lavoratore che si infortuni dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico indicato al punto successivo fino alla scadenza del preavviso stesso.

Durante i periodi di assenza dovuti ad infortunio o malattia professionale, verrà assicurato il trattamento economico di cui al successivo articolo 45, mediante integrazione dell'indennità corrisposta dagli istituti assicurativi.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal suddetto articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio nonché del relativo trattamento economico da parte dei rispettivi istituti assicuratori ed alla presentazione della seguente documentazione:

- denuncia dell'infortunio e della malattia professionale nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'Amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

È diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli istituti assicurativi sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché al trattamento economico ad esso afferente, non si applica ai soggetti che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione.

Nota a verbale

Al fine di favorire una più corretta gestione organizzativa dell'azienda, nei casi in cui risulti oggettivamente possibile, il lavoratore comunicherà l'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio entro la prima ora del proprio orario di lavoro.

Plastica e Gomma

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverte disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Nel caso di malattia o di infortunio professionali, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste dall'articolo 45 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali mentre a lui compete il trattamento dallo stesso articolo stabilito.

Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica o stabilizzazione.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso, nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Ceramica

Per quanto concerne gli obblighi assicurativi, di assistenza e soccorso o comunque per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto.

Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando, ove possibile, le relative testimonianze.

In caso di assenza per malattia professionale, o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dall'articolo 45 del presente C.C.N.L.

Per quanto concerne il controllo degli infortuni, valgono le disposizioni di legge e regolamentari in materia applicate dall'Istituto competente.

Durante l'assenza dal lavoro causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge, periodo comunque non superiore ai 30 mesi consecutivi;

2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Al termine del periodo della invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale o per infortunio sul lavoro, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo cause di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro. Qualora ciò non avvenga, il rapporto di lavoro si intende risolto e al lavoratore verrà corrisposto quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Nel caso l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Il periodo di conservazione del posto sarà peraltro limitato alla durata del periodo di preavviso, anche se intimato nel corso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, per il lavoratore che abbia raggiunto l'età pensionabile.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia

professionale, in aggiunta a quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda, verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione di fatto del mese in cui si verifica l'assenza, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: alla retribuzione di fatto netta per i primi 3 mesi;

- per anzianità di servizio oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti: alla retribuzione di fatto netta per i primi 4 mesi;

- per anzianità di servizio oltre i 6 anni: alla retribuzione di fatto netta per i primi 6 mesi.

Successivamente ai periodi in cui, da parte dell'azienda, viene garantito il 100% della retribuzione in relazione alle diverse anzianità di servizio, i lavoratori coperti da assicurazione obbligatoria percepiranno il trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia professionale o dell'infortunio sul lavoro da parte dell'Istituto assicuratore.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Il trattamento previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali, o con eventuali previdenze derivanti da assicurazione obbligatoria o da assicurazioni predisposte dall'azienda o comunque con eventuali trattamenti derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

L'azienda, nel caso in cui il lavoratore in forza cada infortunato, corrisponderà, entro i limiti del periodo in cui viene corrisposto il trattamento integrativo contrattualmente previsto a suo carico, sotto forma di anticipo, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'Istituto competente a titolo di indennità di infortunio o malattia professionale.

Tale disponibilità è comunque subordinata al verificarsi, inscindibilmente, di tutte le seguenti condizioni:

- rilascio da parte dei lavoratori di deleghe individuali, redatte secondo le modalità indicate dall'INAIL che autorizzino l'Istituto a corrispondere direttamente all'azienda le somme spettanti ai suddetti lavoratori a titolo di indennità di infortunio o malattia professionale;

- esenzione dall'assoggettamento a contributi assicurativi e previdenziali di quanto anticipato dall'azienda per conto degli Istituti assicurativi e previdenziali;

- impegno da parte dell'INAIL a versare all'azienda l'ammontare delle indennità a suo carico per tutti i casi per i quali sia già intervenuta la chiusura della pratica, con contestuale garanzia di rimborso delle somme in parola entro e non oltre 60 giorni dalla chiusura della pratica stessa.

Nel caso in cui il lavoratore ottenga direttamente dall'Istituto assicuratore anticipazioni o saldi sull'indennità di infortunio o di malattia professionale sarà tenuto a restituire immediatamente all'azienda le somme stesse ove queste siano state anticipate.

Vetro

A) Denuncia

Per quanto concerne gli obblighi assicurativi, di assistenza e soccorso o comunque per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto.

Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando, ove possibile, le relative testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni del presente articolo.

B) Conservazione del posto

Durante l'assenza dal lavoro causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale o per infortunio sul lavoro, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti 1 e 2 non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo T.F.R.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del T.F.R. e del preavviso.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (gratifica natalizia, ferie, T.F.R., ecc.).

C) Trattamento economico lavoratori di cui al gruppo 3

Il lavoratore infortunato di cui alla presente lettera C) ha diritto all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio. Inoltre, l'azienda corrisponderà al suddetto lavoratore assente per infortunio sul lavoro o malattia professionale una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento delle seguenti misure della normale retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato:

c.1) per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 3 mesi;

c.2) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 4 mesi; e in caso di ricaduta nello stesso evento entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro:

c.3) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 3 mesi e mezzo;

c.4) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 4 mesi e mezzo;

c.5) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 6 mesi.

L'azienda corrisponderà, alle normali scadenze dei periodi di paga, l'anticipazione delle indennità a carico dell'Istituto a condizione che le anticipazioni non siano soggette a

contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso da parte dell'Istituto attraverso conguaglio o altro analogo sistema.

Per i periodi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale eccedenti i limiti di cui al precedente comma, il lavoratore percepirà il normale trattamento economico erogato dagli Istituti assicuratori.

Per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi le aziende corrisponderanno la normale retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Agli effetti del trattamento economico complessivo di cui al primo comma del presente punto c), le aziende opereranno i relativi conguagli al termine dei rispettivi periodi di trattamento contrattuale.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza, eccezion fatta per quei trattamenti corrisposti allo stesso titolo derivanti dalla sola quota di partecipazione dei lavoratori alle istituzioni di cui sopra.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia professionale o dell'infortunio sul lavoro da parte dei rispettivi Istituti assicuratori.

Lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2

Il trattamento economico dei lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 coperti da assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è il seguente:

a) per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 3 mesi;

b) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; e in caso di ricaduta nello stesso evento entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e mezzo;

b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 non compiuti: intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e mezzo;

c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione globale per i primi 6 mesi.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto dall'azienda in ogni caso, con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Per i periodi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale eccedenti limiti di cui al primo comma del punto C), il lavoratore percepirà il normale trattamento economico erogato dagli Istituti assicuratori.

Articolo 44 bis

Malattia e infortunio - Settore abrasivi

Le Parti confermano che l'esigenza di massima tutela dei lavoratori in malattia presuppone il corretto utilizzo delle tutele contrattuali.

A) Assenza dal lavoro

In materia di infortunio e malattia professionale si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, deve immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, perché questi informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo in caso di comprovato impedimento. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire in azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

La direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in impresa per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

B) Conservazione del posto durante l'assenza

In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

2) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;

3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di contratti di lavoro di durata prevista fino a tre anni e di apprendistato, i periodi complessivi di conservazione del posto, in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro per il lavoratore non in prova, sono i seguenti:

- 150 giorni per contratti superiori a 2 e fino a 3 anni (4 anni per apprendistato);

- 120 giorni per contratti superiori a 1 e fino a 2 anni;

- 90 giorni per contratti superiori a 9 mesi e fino ad 1 anno;

- 60 giorni per contratti fino a 9 mesi.

Nel caso di unico evento morboso continuativo ai fini dei suddetti termini di conservazione del posto non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero continuativo di durata superiore a 20 giorni e fino a un massimo di 60 giorni complessivi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi.

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro la conservazione del posto è garantita fino alla guarigione clinica e tale periodo di interruzione non sarà computato né ai fini del calcolo dei termini di conservazione del posto, né ai fini del calcolo dell'arco temporale di 36 mesi di cui al comma precedente, che, conseguentemente, sarà ampliato di un periodo di durata uguale a quello dell'assenza dovuta all'infortunio sul lavoro.

Nel caso di interruzione del servizio per malattia professionale la conservazione del posto è garantita fino ad un massimo di mesi 40.

Le assenze dal lavoro per malattia o infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Al lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico indicato dalla lettera successiva fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'impresa risolva il rapporto di lavoro, sono dovute al lavoratore non in prova le normali indennità previste per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, questi può risolvere il contratto di lavoro senza obbligo di preavviso o di corresponsione dell'indennità sostitutiva.

Nei casi di malattie non professionali o infortuni non sul lavoro che si configurino particolarmente rilevanti sul piano sociale, intendendosi per tali quelle/i che abbiano procurato un'assenza dal lavoro di almeno 8 mesi nel corso degli ultimi 12 mesi, su richiesta del lavoratore interessato, l'impresa concederà un'aspettativa non retribuita di 6 mesi, eventualmente prorogabile da parte dell'impresa per ulteriori 6 mesi in caso di documentato protrarsi della stessa anche su segnalazione della R.S.U.

Il periodo di aspettativa dovrà essere richiesto dal lavoratore entro la scadenza dei periodi di conservazione del posto sopra indicati.

Il periodo di aspettativa non è computato nell'arco temporale di 36 mesi di cui al comma 4 della presente lettera B) che, conseguentemente, sarà ampliato di un arco temporale pari all'aspettativa richiesta.

Il lavoratore potrà richiedere tale periodo di aspettativa non retribuita una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

L'aspettativa di cui ai commi precedenti non potrà essere richiesta né essere operante in caso di riduzione collettiva del personale o di cessazione dell'attività aziendale.

C) Trattamento economico durante l'assenza

A decorrere dal 23.7.1979, al lavoratore non in prova e non in Cassa Integrazione Guadagni, assente per malattia o infortunio o malattia professionale, viene assicurato un trattamento economico pari a:

- intera retribuzione netta per tre mesi e alla metà di essa per successivi cinque mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a tre anni;

- intera retribuzione netta per quattro mesi e alla metà di essa per successivi sei mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a sei anni;

- intera retribuzione netta per cinque mesi ed alla metà di essa per successivi sette mesi se ha un'anzianità di servizio oltre i sei anni.

Nel caso di contratti di lavoro di durata prevista fino a tre anni e di apprendistato, si applicano i seguenti trattamenti economici complessivi in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro:

- intera retribuzione netta per 75 giorni e metà di essa per i 75 giorni successivi per contratti superiori a 2 anni e fino a 3 anni (4 anni per apprendistato);

- intera retribuzione netta per 60 giorni e metà di essa per i 60 giorni successivi per contratti superiori ad 1 anno e fino a 2 anni;

- intera retribuzione netta per 45 giorni e metà di essa per i 45 giorni successivi per contratti superiori a 9 mesi e fino ad 1 anno;

- intera retribuzione netta per 30 giorni e metà di essa per i 30 giorni successivi per contratti fino a 9 mesi.

Per il lavoratore assente per malattia o infortunio, il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo in caso di malattia, o infortunio, intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia o infortunio, dal 21mo giorno di ricovero ospedaliero e comunque per le assenze per malattia o infortunio iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%.

Qualora un unico evento morboso continuativo abbia comportato l'esaurimento del trattamento economico spettante, il trattamento stesso ricomincia ex novo in caso di ricovero ospedaliero superiore a 14 giorni.

Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di infortunio di cui al presente articolo con i trattamenti previsti dalla disciplina legislativa vigente in materia, e tenuto conto dell'articolo 42, verrà assicurato il trattamento economico di cui ai precedenti commi mediante integrazione della indennità corrisposta dagli Istituti assicuratori.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio da parte dei rispettivi Istituti assicuratori, al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

a) in caso di malattia o infortunio:

- certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura della incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli e contenente le seguenti indicazioni: la data del rilascio; la prognosi; la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione;

b) in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale:

- denuncia dell'infortunio e della malattia professionale nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

È diritto dell'impresa rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli Istituti assicuratori sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

Chiarimento a verbale

Ai fini del trattamento economico previsto al punto C) del presente articolo si precisa che non sono cumulabili tra di loro le assenze per malattia e le assenze per infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Articolo 45

Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo in caso di comprovato impedimento. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire in azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio

indicata nel certificato precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

La direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

Il lavoratore potrà conoscere la propria situazione delle assenza per malattia almeno un mese prima della scadenza del periodo di comporto; vengono escluse dal computo del periodo di comporto le assenze per malattia effettuate per sottoporsi a terapie salvavita e viene reso esigibile un congedo non retribuito per gravi e documentati motivi di famiglia.

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o cronico degenerative, accertate dalla struttura pubblica, in caso di superamento del periodo di comporto previsto dalla singola disciplina di settore, sarà concessa a richiesta un periodo di aspettativa non retribuita, della durata massima di mesi 12.

Chimica - Concia e Settori Accorpati

Al fine di regolarizzare la situazione relativa ai controlli sullo stato di infermità e le relative conseguenze economiche, fermo restando quanto disposto dall'articolo 5 della legge n. 300/1970, si concorda quanto segue:

1) il lavoratore assente per malattia o infortunio è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire l'effettuazione di eventuali visite di controllo.

2) Nel caso in cui a livello territoriale, le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica condotta dalle rispettive Organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali.

3) Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per motivi inerenti la malattia, preventivamente comunicate all'azienda.

4) Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti costituisce inadempienza contrattuale ad ogni effetto ed alle disposizioni dell'Inps.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Al termine della malattia o dell'infortunio non sul lavoro il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

A) Conservazione del posto durante l'assenza

In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non sia causata da eventi colposi imputabili al lavoratore, l'azienda garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto sino ad un massimo di:

a) giorni 215 lavorativi fino a 6 anni di anzianità;

b) giorni 260 lavorativi oltre 6 anni di anzianità.

L'obbligo per l'azienda di conservazione del posto cesserà comunque al raggiungimento, nell'arco degli ultimi 1.095 giorni, di un limite massimo complessivo rispettivamente di 215 giorni lavorativi per le anzianità fino a 6 anni e di 260 giorni lavorativi per le anzianità oltre 6 anni.

Da tale trattamento di comporto massimo sono escluse quelle assenze per malattia che, per la loro frammentarietà, configurino ipotesi di applicazione dell'articolo 3 della legge n. 604/1966.

Non daranno corso al raggiungimento del periodo di comporto, come sopra previsto, al fine della conservazione del posto, le degenze ospedaliere debitamente certificate, per un periodo massimo complessivo di giorni 65 lavorativi.

Le assenze dal lavoro per malattia e infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsto.

Al lavoratore che si ammali o si infortuni dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico indicato alla lett. B) fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, sono dovute al lavoratore non in prova, le normali indennità previste per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, questi può risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo T.F.R.

Nel caso in cui le assenze per malattia o infortunio configurino casi particolarmente gravi per natura e durata, il lavoratore, potrà usufruire, previa richiesta scritta, da inoltrare anche per il tramite della R.S.U., di un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi, prorogabile con le medesime modalità, una sola volta per un pari periodo.

B) Trattamento economico durante l'assenza

Durante il periodo di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente viene assicurato al lavoratore non in prova, assente per malattie o infortuni non professionali, un trattamento economico complessivo fino ad un massimo pari a:

- all'intera retribuzione per i primi 65 giorni lavorativi, 2/3 di essa per i successivi 65 giorni lavorativi ed alla metà di essa per ulteriori 85 giorni lavorativi per anzianità fino a 6 anni;

- all'intera retribuzione per i primi 85 giorni lavorativi, 2/3 di essa per i successivi 65 giorni lavorativi ed alla metà di essa per ulteriori 110 giorni lavorativi per anzianità oltre 6 anni.

Qualora il periodo di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente venisse superato per cause di degenze ospedaliere, il trattamento economico per il periodo eccedente fino ad un massimo di giorni 65 lavorativi è pari al 50% della retribuzione.

In caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro, con ricorso alla C.I.G., al lavoratore già ammalato o che si ammali durante il periodo di C.I.G., appartenente ad un reparto interessato a tale riduzione o sospensione, verrà garantito un trattamento economico, ad integrazione delle quote Inps, fino a raggiungere l'80% delle percentuali di retribuzione sopra indicate, al lordo dei contributi dovuti per legge.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato, il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo a carico dell'azienda è limitato al periodo indennizzato dall'Inps.

Il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo in caso di malattia e infortunio dopo un periodo di 4 mesi senza assenza per malattia o infortunio non sul lavoro o comunque dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico al 100%.

Per i lavoratori senza carichi di famiglia per i quali l'Inps, in caso di ricovero ospedaliero, corrisponde i 2/5 delle normali indennità, l'azienda integrerà tali indennità come se tale riduzione non dovesse essere applicata, cioè con un importo pari a quello previsto per i lavoratori con carichi di famiglia.

La malattia sopravvenuta durante un periodo di ferie, le sospende in caso di ricovero ospedaliero.

Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di infortunio, di cui al presente articolo, con i trattamenti previsti dalla disciplina vigente in materia, e tenuto conto dell'articolo 46, verrà assicurato il trattamento economico di cui alla precedente lett. B) mediante integrazione dell'indennità corrisposta dagli istituti assicurativi.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio non sul lavoro nonché del relativo trattamento economico da parte dell'Inps ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia (qualora il medico di controllo non trovi il lavoratore ammalato durante le fasce convenute, questi perderà il trattamento economico a carico dell'azienda per l'intero periodo di malattia), nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

- certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura della incapacità di lavoro redatto sugli appositi moduli e contenente le seguenti indicazioni:

a) la data del rilascio;

b) la prognosi;

c) la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione.

È diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli istituti assicurativi sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché al trattamento economico ad esso afferente, non si applica ai soggetti che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione.

Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda anticiperà, a titolo di prestito non oneroso, il risarcimento per mancata retribuzione erogato dal terzo responsabile, nei limiti di quantità e durata di integrazione economica previste per il caso di malattia. Il lavoratore dovrà attivarsi nei confronti del terzo responsabile e/o della Compagnia assicuratrice al fine di conseguire nei tempi più rapidi possibili la liquidazione di quanto dovuto.

Nel caso che venga accertato che non vi sia stata, in tutto o in parte, responsabilità di terzi, con conseguente annullamento o riduzione del risarcimento, quanto corrisposto dall'azienda a titolo di prestito verrà considerata retribuzione, per la parte eccedente l'eventuale risarcimento, agli effetti contributivi e fiscali.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti dichiarano di aver convenzionalmente trasformato le dizioni espresse in anni e in mesi in giorni lavorativi al fine di evitare eventuali difficoltà interpretative del testo

contrattuale.

Nota a verbale

Al fine di favorire una più corretta gestione organizzativa dell'azienda, nei casi in cui risulti oggettivamente possibile, il lavoratore comunicherà la propria assenza entro la prima ora del proprio orario di lavoro.

Plastica e Gomma

Visite di controllo

L'azienda, non appena ne abbia constatata l'assenza, ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti, come previsto dalle vigenti norme di legge. Per il primo giorno di assenza il controllo sarà limitato alla fascia oraria pomeridiana.

Il lavoratore deve rendersi reperibile presso il domicilio comunicato alla azienda fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda. Nel caso in cui, a livello territoriale, le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'Ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite di controllo o motivi inerenti la malattia, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di obiettivo impedimento, e successivamente dovrà documentare.

In caso di mancata reperibilità, il lavoratore è tenuto a recarsi alla data indicata dal controllo presso l'Unità sanitaria locale informandone contemporaneamente l'azienda.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite e senza giustificato motivo di cui all'ultimo comma della precedente lettera a), non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche al recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, sino a 10 giorni e nella misura della metà per i successivi giorni, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

Ai soli effetti di quanto previsto alle precedenti lett. a), b), c), per assenze oltre 90 giorni consecutivi e nei casi di assenza per brevi e ricorrenti periodi riferiti ai 6 mesi precedenti, i lavoratori potranno essere sottoposti - qualora l'azienda ne faccia richiesta - a visite mediche collegiali presso poliambulatori pubblici per accertare, anche durante l'evento morboso, esclusivamente lo stato di malattia che ha determinato l'assenza.

In caso di effettuazione di visite di controllo, il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione anche se successiva del proprio medico curante.

Il lavoratore assoggettato a visite di controllo può opporsi alla prognosi del medico unicamente apponendo in calce al certificato la richiesta di convocazione di un Collegio medico presso poliambulatori pubblici ovvero secondo modalità definite dalla legge; in tal caso, l'erogazione del trattamento economico di malattia, dalla data della visita di controllo fino al giudizio di tale Collegio verrà sospesa e subordinata all'esito della decisione del Collegio stesso.

Conservazione del posto

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattie od infortuni non sul lavoro, sempreché non siano causati da eventi colposi a lui imputabili, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

2) mesi 9 per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;

3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1.095 giorni di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

Per quanto attiene i lavoratori part-time si fa riferimento a quanto disciplinato dall'articolo 4 del presente C.C.N.L..

Le degenze ospedaliere, debitamente certificate, entro un limite massimo di 90 giorni di calendario, comporteranno un corrispondente prolungamento dei limiti di comporto di cui sopra.

L'azienda corrisponderà per tale periodo, al lavoratore non in prova, un'integrazione del trattamento economico a carico Inps fino al 100% della normale retribuzione; qualora risultassero superati i periodi nei quali sussiste un'indennità di malattia a carico Inps l'azienda corrisponderà un trattamento economico pari al 50% della normale retribuzione.

Per i lavoratori con qualifica impiegatizia il trattamento economico a carico dell'azienda non potrà essere superiore a quanto previsto dal comma precedente. Tale periodo complessivo non concorre ai limiti del trattamento economico di cui ai paragrafi successivi.

Per i casi di eccessiva morbilità resta fermo il diritto dell'azienda di avvalersi dell'articolo 3 della L. n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni.

Superati i limiti di conservazione del posto il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di 6 mesi, rinnovabile una sola volta e per un periodo non superiore a mesi sei, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto, considerando inoltre tale periodo neutro ai fini di quanto complessivamente previsto dal seguente articolo.

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o di analoga gravità, in caso di superamento di conservazione del posto previsto dal presente articolo, l'aspettativa di cui sopra potrà essere rinnovata più volte.

Per i lavoratori assistiti da regime assicurativo previsto per la Tbc valgono le norme legislative in vigore.

Ai lavoratori posti in preavviso di licenziamento verrà conservato il posto di lavoro solo fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Le assenze dal lavoro per malattia od infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti, ad eccezione di quanto espressamente previsto nelle singole normative.

Trattamento economico

Entro i limiti di conservazione del posto sopra indicati, l'azienda riconoscerà ai lavoratori non in prova, il seguente trattamento economico complessivo, per l'insieme del comparto stesso:

Appartenenti al Gruppo C) di cui all'articolo 11

Anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti istituti a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso da parte degli Istituti interessati attraverso conguaglio od analogo sistema.

Inoltre l'azienda corrisponderà un'integrazione della predetta indennità sino a raggiungere complessivamente l'importo netto della intera retribuzione normale di fatto nei primi 2, 3 o 4 mesi, rispettivamente nella ipotesi di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3; per il lavoratore assente per malattia, il trattamento economico ricomincia ex novo in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 6 mesi di calendario senza alcuna assenza per malattia.

Da tale computo si intendono escluse le malattie documentate con ricovero ospedaliero.

Per i lavoratori che, all'inizio della malattia, risultano addetti continuativamente a turni avvicendati da almeno un mese, la relativa maggiorazione sarà computata nella retribuzione sulla base della maggiorazione relativa al ciclo completo dei turni ai quali il lavoratore partecipa.

Qualora la corresponsione dell'indennità a carico degli istituti di cui sopra venisse a cessare esclusivamente per il superamento dei limiti temporali previsti dalle ripetute regolamentazioni, l'azienda corrisponderà metà della retribuzione di cui sopra, fatto salvo quanto previsto per le degenze ospedaliere al comma 4 del paragrafo "Conservazione del posto".

Appartenenti ai Gruppi A) e B) di cui all'articolo 11

Corresponsione della retribuzione normale secondo le seguenti misure:

a) intera nei primi 2, 3 o 4 mesi, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti 1, 2 e 3;

b) due terzi nei successivi 4, 6 o 8 mesi, sempreché non risultino superati i limiti temporali delle prestazioni economiche di malattia dell'Inps;

c) metà, quando non risulti applicabile, sempre nei limiti di conservazione del posto sopra indicati, quanto previsto dalle precedenti lett. a) e b), fatto salvo quanto previsto per le degenze ospedaliere al comma 3 del paragrafo "Conservazione del posto".

Fino al 31.12.2009 non si darà luogo alla corresponsione del trattamento economico del primo giorno di malattia dopo tre certificati nel corso di ciascun anno solare; si considera unica certificazione, più certificati di prognosi recanti l'indicazione "continuazione" da parte del medico.

Da tale computo si intendono escluse le malattie documentate con ricovero ospedaliero.

Normative comuni ai Gruppi A), B) e C)

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto e del relativo trattamento economico non si applica ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia.

In caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro, con ricorso alla C.I.G., al lavoratore

ammalato, appartenente ad un reparto interessato a tale riduzione, verrà garantito un trattamento economico, ad integrazione delle quote Inps, fino a raggiungere la retribuzione netta che il lavoratore avrebbe percepito se fosse rimasto in C.I.G.

La corresponsione dell'integrazione a carico dell'azienda è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile della malattia da parte dell'Inps.

In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico a carico dell'azienda non dovrà comportare oneri di integrazione superiori a quelli derivanti da malattia non ospedalizzata.

Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda anticiperà, a titolo non oneroso, il risarcimento per mancata retribuzione erogato dal terzo responsabile, nei limiti di quantità e durata di integrazione economica previste per il caso di malattia. Il lavoratore dovrà attivarsi nei confronti del terzo responsabile e/o della Compagnia assicuratrice al fine di conseguire nei tempi più rapidi possibili la liquidazione di quanto dovuto. Nel caso che venga accertato che non vi sia stata, in tutto o in parte, responsabilità di terzi, con conseguente annullamento o riduzione del risarcimento, quanto corrisposto dall'azienda a titolo di prestito verrà considerata retribuzione, per la parte eccedente l'eventuale risarcimento, agli effetti contributivi e fiscali.

Ceramica

Fermo restando quanto disposto dall'articolo 5, legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato a norma del seguente comma 6) dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00, disponibile per le visite di controllo, ai sensi di legge;

- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Ogni mutamento d'indirizzo durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, sempre che non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore, il lavoratore non in

prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) 8 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

2) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti;

3) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti.

Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto di cui sopra non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero fino ad un massimo di 60 giorni complessivi di calendario.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti a un arco temporale pari a 36 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Il periodo di conservazione del posto sarà peraltro limitato alla durata del periodo di preavviso, anche se intimato nel corso di malattia, per il lavoratore che abbia raggiunto l'età pensionabile.

Qualora la malattia perduri oltre il termine contrattualmente previsto per la conservazione del posto è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto su richiesta del lavoratore con la corresponsione del T.F.R. di cui all'articolo 62 del presente C.C.N.L..

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Nel caso in cui le assenze per malattia o infortunio configurino casi particolarmente gravi, clinicamente comprovati, nonché in quello in cui il superamento dei periodi di conservazione del posto venga determinato da un continuativo grave evento morboso (a fronte del documentato protrarsi dello stesso), l'azienda concederà, a richiesta, un'aspettativa non retribuita successiva allo scadere del termine di conservazione del posto, per un periodo massimo di 7 mesi. In caso di ulteriore protrarsi delle cause dell'assenza di cui al presente comma, l'azienda concederà al lavoratore che ne faccia richiesta anche per il tramite della R.S.U. entro il periodo di scadenza del periodo di aspettativa precedentemente concesso, un periodo aggiuntivo di aspettativa non retribuita per un massimo di 4 mesi.

Il periodo di aspettativa e la sua eventuale proroga (anche frazionabili), ove ne ricorrano le condizioni, dovranno essere richieste dal lavoratore entro la scadenza dei periodi di conservazione del posto sopra indicati.

Il datore di lavoro, approssimandosi il compimento del termine di comporto, fornirà al lavoratore che ne faccia richiesta, assente a seguito di un continuativo e grave evento morboso, il conteggio delle assenze per malattia.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, in aggiunta a quanto comunque percepito dal lavoratore non in prova e non in C.I.G. da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda, verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione di fatto del mese in cui si verifica l'assenza tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari:

- primo caso: alla retribuzione di fatto netta per i primi 3 mesi; al 66% per i 3 mesi successivi e al 50% per gli ultimi 2 mesi;

- 2° caso: alla retribuzione di fatto netta per i primi 4 mesi; al 66% per i 3 mesi successivi; al 50% per gli altri 3 mesi successivi;

- 3° caso: alla retribuzione di fatto netta per i primi 7 mesi; al 50% per gli altri 5 mesi successivi.

Nel caso si verifichi quanto previsto al comma 8 del presente articolo, i periodi di cui al comma precedente, durante i quali viene assicurato un trattamento complessivo pari al 50% della retribuzione di fatto netta, sono prolungati di un ulteriore numero di giornate pari a quelle di ricovero ospedaliero (fino ad un massimo di 60 giorni).

Per il lavoratore assente per malattia, il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 2 mesi di effettiva prestazione.

Al lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico indicato ai precedenti commi fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'azienda concederà anticipazioni mensili sul complessivo trattamento economico sopra previsto.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'Istituto assicuratore, al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze (qualora il lavoratore risulti assente alle visite di controllo decade dal diritto al trattamento di cui sopra per i periodi di malattia certificati), nonché alla presentazione dei

seguenti documenti:

- in caso di malattia: certificato medico indicante la data d'inizio e di prosecuzione della incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli e contenente le seguenti indicazioni:

a) la data del rilascio;

b) la prognosi;

- in caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

È diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli Istituti assicuratori sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non siano dovute per inadempienza del lavoratore.

Il trattamento previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali, o con eventuali previdenze derivanti da assicurazione obbligatoria o da assicurazioni predisposte dall'azienda o comunque con eventuali trattamenti derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Vetro

A) Denuncia

L'azienda, cui deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore ogni eventuale mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia, ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore con le modalità e secondo le procedure stabilite dalle vigenti disposizioni di legge; per quanto concerne in particolare il controllo delle assenze per malattia è stabilito quanto segue:

Il lavoratore, nel caso in cui sia autorizzato ad uscire dal medico curante, ha l'obbligo di farsi trovare disponibile per l'effettuazione delle visite di controllo nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato ai sensi del comma precedente, nelle seguenti fasce orarie: dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 o negli eventuali diversi orari che fossero previsti per legge.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e/o accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, indicando il nuovo orario di reperibilità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni di cui ai commi precedenti o in caso di ritardo oltre i termini sopraindicati, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

B) Conservazione del posto

In caso di interruzione del servizio per malattia, il lavoratore non in prova 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.

Comunque il lavoratore decade dal diritto alla conservazione del posto, quando nell'arco temporale di trentasei mesi abbia cumulato più assenze complessivamente superiori ai limiti di conservazione del posto sopraindicati.

Ai soli effetti del comporto di malattia, i mesi devono intendersi composti di 30 giorni di calendario.

Il ricovero ospedaliero di durata pari o superiore a venti giorni e fino a sessanta, afferente a uno o più eventi morbosi, sospende per una sola volta nell'arco temporale di 36 mesi, il decorso del comporto di cui al comma 1, per un massimo di 60 giorni dall'inizio dell'evento.

La malattia sopravvenuta durante il periodo di godimento delle ferie, regolarmente comunicata e certificata secondo le vigenti disposizioni di legge e di contratto, interrompe il decorso delle ferie stesse nei seguenti casi:

a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;

b) malattia la cui durata sia superiore a otto giorni consecutivi compreso il ricovero ospedaliero.

L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (13ª, T.F.R., ecc.).

Superato il termine della conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di

lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre il termine suddetto non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo T.F.R.

Ove, superato il periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro non sia risolto né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

C) Trattamento economico

Lavoratori di cui al gruppo 3 dell'articolo 11

Le aziende corrisponderanno al lavoratore di cui al gruppo 3 assente per malattia, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce dagli Istituti ed enti assicuratori, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento delle seguenti misure della normale retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 3 mesi e mezzo, 70% della retribuzione per i 2 mesi e mezzo successivi e 50% della retribuzione per i tre mesi restanti;

b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 5 mesi, 70% della retribuzione per il successivo mese e mezzo e 50% per i restanti 5 mesi e mezzo;

c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 8 mesi e 50% per i restanti 8 mesi.

Il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo in caso di malattia e infortunio dopo un periodo di 4 mesi senza assenza per malattia o infortunio non sul lavoro o comunque dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico al 100%.

L'azienda corrisponderà l'anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti Istituti a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso da parte degli Istituti interessati attraverso conguaglio o altro analogo sistema.

È diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per

conto degli istituti assicuratori sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

Per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, l'azienda corrisponderà la normale retribuzione globale netta che il lavoratore di cui al gruppo 3 avrebbe percepito se avesse lavorato.

Agli effetti del trattamento economico complessivo di cui al presente punto C), le aziende opereranno i relativi conguagli al termine dei rispettivi periodi di trattamento contrattuale.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da istituzioni sociali e aziendali o da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza, eccezion fatta per quei trattamenti corrispondenti allo stesso titolo, derivanti dalla sola quota di partecipazione dei lavoratori alle istituzioni di cui sopra.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori di cui al gruppo 3 valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 dell'articolo 11

Il trattamento economico dei lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 è il seguente:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e mezzo, 70% della retribuzione globale per i 2 mesi e mezzo successivi e metà retribuzione globale per i 3 mesi restanti;

b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 5 mesi, 70% della retribuzione globale per il successivo mese e mezzo e metà retribuzione globale per i restanti 5 mesi e mezzo;

c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione globale per i primi 8 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi restanti.

Il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo in caso di malattia e infortunio dopo un periodo di 4 mesi senza assenza per malattia o infortunio non sul lavoro o comunque dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico al 100%.

Per i lavoratori di cui al gruppo 2 resta fermo che l'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto dall'azienda in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali ed assistenziali oppure per atti di previdenza

compiuti dall'azienda.

Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

Articolo 46

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

A) Per il trattamento normativo ed economico in caso di maternità/paternità valgono le vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

I periodi di assenza dal lavoro sono stabiliti dal D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Per quanto concerne i congedi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 e dalle relative disposizioni attuative restano fermi i termini di preavviso per la richiesta di godimento dei predetti congedi così come disciplinato dalle norme di legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

B) L'azienda erogherà a tutte le lavoratrici interessate un'integrazione salariale, in aggiunta al trattamento previsto dalla legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione di fatto per i primi 5 mesi di assenza.

La stessa integrazione sarà riconosciuta anche al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo obbligatorio post partum ai sensi dell'articolo 28, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Al padre lavoratore in concomitanza con la nascita del figlio ed in caso di esaurimento degli istituti contrattuali, saranno riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito aggiuntivo.

Le assenze dal lavoro per maternità, con esclusione del congedo anticipato, e puerperio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10 ed entro l'anno di età del bambino.

Una volta concluso il periodo di astensione facoltativa "post partum", la lavoratrice potrà richiedere una aspettativa non retribuita fino al compimento dell'anno di vita del bambino.

In caso di adozione internazionale che avvenga sulla base della vigente legislazione e previa idonea documentazione, sarà concesso alla lavoratrice/lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita comunque non superiore a trenta giorni di calendario.

Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto dall'articolo 9 della legge n. 53/2000 e successive modifiche ed integrazioni nonchè delle opportunità ivi contenute, promuoveranno l'assunzione di iniziative per facilitare in caso di necessità il reinserimento produttivo delle lavoratrici/lavoratori a seguito di assenza per maternità/paternità o per fruizione di congedi parentali, attraverso percorsi formativi/informativi che saranno individuati a livello nazionale.

Capitolo VII - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente

Articolo 47
Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza sul lavoro

Premessa

Le Parti concordano che oltre alla normativa di riferimento, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, l'accordo interconfederale sui Rappresentanti dei lavoratori, per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità tra Confapi e Cgil, Cisl e Uil del 20.9.2011, riportato in allegato, costituisce parte integrante del vigente C.C.N.L..

Ambiente - Ambiente di lavoro

Le Parti stipulanti, nella consapevolezza che la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro rappresentano elementi fondamentali per lo sviluppo delle attività lavorative e che è indispensabile rendere compatibile la salvaguardia dell'ambiente con lo sviluppo delle aziende, ritengono necessario il metodo della partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze per l'attuazione di queste politiche. A tale scopo le parti convengono di consolidare e sviluppare un sistema di relazioni sindacali articolato sui seguenti livelli.

1) Livello nazionale

Il Comitato paritetico ambiente e sicurezza, costituito nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e formato da delegazioni delle parti stipulanti, nel quadro dell'esame delle problematiche inerenti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro nonché l'igiene ambientale e le problematiche di impatto ambientale degli insediamenti industriali, analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione e comunque normalmente con periodicità annuale.

Il Comitato paritetico ambiente e sicurezza avrà il compito di svolgere le seguenti attività:

- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;

- esaminare la possibilità di individuare idonee ed adeguate soluzioni a diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse in aree territoriali significative. Ciò anche in relazione ad indagini ed iniziative che fossero promosse dalle Istituzioni preposte;

- esaminare le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo d'interesse per il settore plastica-gomma che venissero avanzate in Italia o nell'ambito dell'UE, sia in tema di sicurezza ambientale che di igiene del lavoro, individuando eventuali proposte comuni da sottoporre alle autorità competenti ed esaminare le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive comunitarie individuando, se del caso, iniziative a carattere applicativo;

- promuovere l'adozione di sistemi di gestione ambientale che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale, quali ISO 14000 ed EMAS e predisporre iniziative comuni nei confronti delle Autorità competenti per il reperimento delle necessarie risorse economiche a sostegno;

- elaborare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge (schede, ecc.) nonché modalità di eventuale rapporto con le Istituzioni nazionali;

- promuovere l'orientamento delle imprese, dei R.L.S.S.A. e dei lavoratori verso un rapporto partecipativo nelle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro;

- predisporre ed aggiornare linee guida e moduli formativi e di aggiornamento periodico, per la formazione dei R.L.S.S.A. e dei lavoratori, adeguati alle peculiarità settoriali, tenendo conto delle innovazioni normative intervenute;

- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore, prendendo in considerazione le problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento, che assumano particolare rilevanza;

- esaminare le problematiche relative alle sostanze cancerogene e mutagene, tenendo conto sia delle risultanze dei lavori delle Commissioni di studio ufficialmente costituite e degli istituti previsti dalla vigente legislazione, sia delle valutazioni di enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza;

- esaminare le problematiche relative alla raccolta, recupero e riciclaggio dei materiali di lavorazione;

- definire, in relazione all'evoluzione normativa relativa alla materia degli appalti, specifiche linee-guida.

Inoltre le Parti procederanno entro 6 mesi dalla data del rinnovo del presente C.C.N.L. ad attivare apposita Commissione avente il compito di:

- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.S.A.) attraverso un'apposita anagrafe da costituire, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutare la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dal Comitato paritetico ambiente e sicurezza;

- costituire un'anagrafe delle R.L.S.S.A. sulla base delle comunicazioni delle imprese inerenti le relative elezioni e scadenze e predisporre una banca dati degli infortuni sul lavoro occorsi nel settore, nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2008. A tal fine le parti si raccorderanno anche con gli Organismi paritetici costituiti a livello nazionale e/o territoriale.

Qualora le problematiche sopra indicate dovessero presentare riflessi significativi in specifiche aree locali, le parti firmatarie ricercheranno gli opportuni collegamenti con le rispettive Organizzazioni territoriali competenti ai fini dell'assunzione, da parte di queste ultime, di eventuali iniziative nei confronti delle competenti autorità locali.

2) Rappresentante per la sicurezza

Le Parti convengono di istituire la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Salute, Sicurezza e Ambiente (R.L.S.S.A.) che sostituisce e subentra a tutti gli effetti contrattuali al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) e/o R.L.S.T.

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, viene definita la seguente disciplina sul Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.S.A.).

2.A. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i lavoratori eleggono,

all'interno della R.S.U., il R.L.S.S.A. previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, nei seguenti numeri:

- n. 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 90 dipendenti;

- n. 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 91 a 200 dipendenti;

- n. 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti;

- n. 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

Per la determinazione delle suddette classi dimensionali, sono considerati tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola, che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, mentre i lavoratori a part-time vengono considerati in proporzione all'orario di lavoro svolto.

2.B. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti il R.L.S.S.A. è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Le iniziative idonee per l'informazione ai lavoratori relative all'elezione del R.L.S.S.A. saranno definite dalle Associazioni territoriali degli imprenditori e dei lavoratori.

2.C. Il R.L.S.S.A. svolge, oltre ai compiti di cui al precedente punto 2, quelli espressamente previsti dall'articolo 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

2.D. Le riunioni periodiche, di cui all'articolo 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, saranno convocate su ordine del giorno scritto e con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi; in particolare in tali incontri verranno definiti, dall'azienda e dal R.L.S.S.A., i corretti criteri di informazione dei lavoratori in materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro, nel rispetto delle esigenze di riservatezza e in relazione alle caratteristiche della singola impresa, mediante la formulazione di un documento predisposto congiuntamente che verrà presentato ai lavoratori in un'assemblea annuale retribuita, di norma non superiore ad un'ora.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il R.L.S.S.A. può richiedere la convocazione di una apposita riunione.

Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal R.L.S.S.A. e dal datore di lavoro o suo rappresentante.

2.E. Per l'espletamento dei compiti di cui alla precedente lett. D), il R.L.S.S.A., oltre ai permessi retribuiti spettanti in quanto componente della R.S.U., ha diritto a:

- 40 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla R.S.U., nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;

- 12 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti.

Nel triennio di mandato vengono riconosciute 8 ore complessive di permessi retribuiti aggiuntivi.

L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputate al monte ore, di cui al comma 1 della presente lett. G), le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'articolo 50, D.Lgs. n. 81/2008.

Il R.L.S.S.A. riceve una formazione adeguata, come previsto dall'articolo 37, D.Lgs. n. 81/2008, anche in relazione alle linee-guida predisposte dal Comitato paritetico ambiente e sicurezza.

La formazione del R.L.S.S.A. sarà svolta con un programma di 32 ore e, come previsto dall'Accordo Interconfederale 20.9.2011, riguarderà: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza nonché sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio; metodologie minime di comunicazione.

II programma di cui sopra verrà svolto sulla base delle linee-guida elaborate dalla Sezione ambiente e sicurezza dell'Osservatorio nazionale, tenendo conto anche dei rischi specifici, qualora la gestione dei corsi sia ritenuta fattibile dalle parti territoriali e dall'Organismo paritetico competente.

Le iniziative formative verranno promosse dai costituendi Organismi paritetici con un attivo intervento delle Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti.

Le iniziative formative per i lavoratori saranno concordate tra le parti a livello territoriale avvalendosi degli Organismi paritetici, ove siano operanti, sulla base delle linee-guida elaborate dal Comitato paritetico dell'Osservatorio nazionale.

3) Competenze R.L.S.S.A. a livello aziendale

Fermi restando i controlli e le iniziative promozionali di competenza delle Rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 9 della legge 20.5.1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni, fanno parte dei compiti del Rappresentante dei Lavoratori per

la Sicurezza (R.L.S.S.A.), di cui al successivo punto 3), le attività inerenti all'applicazione delle norme ambientali e della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché delle misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori e particolarmente:

- partecipare agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;

- concordare di volta in volta con la Direzione aziendale - nei casi in cui, a seguito delle indagini ambientali, sentito il parere dei lavoratori direttamente esposti, vengono individuate situazioni di particolare rischio - l'attuazione di accertamenti medici e scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata, da affidare all'ASL;

- esprimere il proprio parere sulle iniziative di certificazione ambientale e/o di sicurezza che l'azienda decidesse volontariamente di adottare;

- presentare proposte per la informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, anche con l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio secondo quanto previsto dal successivo articolo 51, lett. B);

- concordare con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi la esigenza, particolari indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro, da affidare alle ASL per quanto di loro competenza. Qualora tali indagini ed accertamenti vengano concordati, delegati dai lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in esame e da esso designati di volta in volta nel proprio ambito in numero proporzionale alla consistenza del gruppo stesso e comunque non superiore a 6, partecipano alla discussione in uno, con la R.S.U., con il riconoscimento della retribuzione, in quanto, la discussione medesima si svolga in orario di lavoro.

I medici e i tecnici di cui sopra sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengono a conoscenza. Gli oneri per il complesso degli interventi effettuati dalle Aziende/Enti di cui sopra, poiché congiuntamente designati, e quelli per la tenuta delle registrazioni, sono a carico dell'azienda.

Le Parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle indagini ambientali.

Annualmente le aziende porteranno a conoscenza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e della sicurezza.

ln caso di innovazioni produttive che comportino l'esposizione dei lavoratori a nuovi agenti di rischio, l'azienda si atterrà alle acquisizioni scientifiche (tecnico-medico) esistenti e ne

darà preventiva informazione al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Laddove condizioni ambientali lo rendano necessario, l'azienda esaminerà con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza la possibilità di installare idonee apparecchiature di analisi continue, volte a mantenere sotto controllo gli agenti di rischio nel posto di lavoro.

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'azienda provvederà a comunicare al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza l'elenco delle sostanze tossiche presenti nel ciclo produttivo e le loro caratteristiche tossicologiche e i possibili effetti sull'uomo e sull'ambiente, così come desunte da studi qualificati di tecnici ed istituti specializzati per quanto a conoscenza dell'azienda. L'azienda procederà ad opportuni aggiornamenti.

Per gli impianti utilizzati per la produzione di sostanze che possano determinare rischi di inquinamento, l'azienda provvederà a portare a conoscenza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza la scheda dell'impianto concernente, sulla scorta di dati informativi definiti a livello nazionale, i tipi di indagine e le modalità di intervento per il mantenimento ottimale di regime produttivo in relazione all'ambiente di lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è vincolato al segreto, sulle tecnologie di produzione, sulle sostanze e formule utilizzate per la realizzazione dei prodotti nonché sui dati comunicatigli dalle aziende, di cui può venire a conoscenza nello svolgimento della sua attività.

Qualora l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti al fine di migliorare l'ambiente di lavoro e la sicurezza o l'impatto ambientale imponesse la fermata totale o parziale degli stessi, le aziende provvederanno ad utilizzare i lavoratori interessati in altre attività aziendali ed, ove ciò non fosse possibile, ad esaminare con la R.S.U./R.L.S.S.A. soluzioni alternative anche mediante recupero. È fatta salva la possibilità di intervento del D.Lgs. n. 148/2015 e successive modifiche ed integrazioni, laddove ciò sia giustificato e alle condizioni dalla stessa previste.

Le aziende esamineranno con le OO.SS., la R.S.U. ed il R.L.S.S.A. le caratteristiche relative all'ambiente di lavoro di nuovi complessi industriali in occasione della loro installazione.

Annualmente, ovvero con cadenza infra annuale qualora congiuntamente valutato, le aziende affronteranno con la R.S.U. le principali tematiche in materia di ambiente.

Annualmente le aziende presenteranno alle R.S.U. un bilancio sulle principali tematiche in materia di protezione ambientale con particolare riferimento ai rifiuti ed alle emissioni in

atmosfera ed ai reflui liquidi.

I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, qualora comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e la R.S.U./R.L.S.S.A.

Durante l'esame, che dovrà a questi fini esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte dell'impresa, le parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

Con riferimento al comma precedente sono fatte salve le iniziative a carattere di urgenza determinate anche da adempimenti richiesti dalle Autorità.

Su iniziativa di una delle due parti, fermi restando i termini complessivi sopra indicati, l'esame di cui sopra potrà essere realizzato con il coinvolgimento del livello territoriale o nazionale e potrà anche estendersi all'individuazione di modalità per opportune azioni nei confronti delle autorità competenti.

4) Sicurezza negli appalti

In materia di appalti le parti convengono che per le attività conferite ad imprese terze, la gestione degli aspetti di sicurezza, salute e ambiente debba prevedere:

- valutazione e selezione delle imprese appaltatrici tenendo in debito conto il loro modello organizzativo qualificato e certificato in materia di sicurezza, salute e ambiente;

- informazione da parte dell'impresa committente alle proprie R.L.S.S.A. sul programma dei lavori, sui contenuti del piano di sicurezza e sulle attività di coordinamento concordate con le imprese appaltatrici. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella formazione/informazione dei loro R.L.S.S.A.;

- l'accertamento da parte dell'impresa committente che i lavoratori esterni dipendenti dalle imprese appaltatrici che siano presenti nel proprio stabilimento abbiano ricevuto adeguata formazione e informazione su tutte le norme generiche e specifiche in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute destinate ai lavoratori interessati, tenuto conto dell'ambiente di lavoro in cui si trovano ad operare. Allo scopo all'impresa appaltatrice saranno anche illustrate le eventuali particolari esigenze di tale ambiente.

Norma di rinvio

Qualora nel corso del periodo di vigenza del presente contratto dovessero sopraggiungere nuove norme in materia di sicurezza sul lavoro, le parti si incontreranno tempestivamente

per armonizzare il testo agli adeguamenti normativi.

Articolo 48

Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

1) Prevenzione

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti, costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:

a) può sottoporre il lavoratore a visita medica precedentemente all'assunzione, al fine di accertarne l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno, al fine di verificare il permanere delle condizioni di idoneità;

b) sottopone - in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge - i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;

c) è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come: zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc., sono forniti a cura dell'azienda, sono assegnati in dotazione possibilmente personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;

d) deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto;

e) dà informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di interventi previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante;

f) dà informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;

g) dà attuazione alle norme di legge relative ai videoterminali;

h) in riferimento a quanto disposto dal D.Lgs. n. 230/1995 e successive modifiche ed integrazioni, dà informazioni sull'applicazione delle specifiche norme di legge per il

personale professionalmente esposto (fonti ionizzanti).

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia di cui i lavoratori possano usufruire al termine del lavoro.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle disposizioni di legge in materia di prevenzione e sicurezza nonché delle prescrizioni che, anche nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto durante il lavoro a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda.

2) Registrazioni

Fermo restando il registro degli infortuni e delle malattie professionali, vengono istituiti:

a) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati delle rilevazioni riguardanti fattori ambientali fisici, chimici e biologici, i quali possono determinare situazioni di nocività e particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;

b) il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici obbligatori, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il registro sarà tenuto a disposizione del R.L.S. e dei lavoratori;

c) il libretto personale di rischio in cui saranno trascritti, a cura dell'azienda, le risultanze del registro di cui alla lettera a) relative agli ambienti in cui ciascun lavoratore abbia svolto la sua attività e che sarà consegnato al lavoratore medesimo;

d) la cartella sanitaria personale, tenuta ed aggiornata a cura dei servizi sanitari di fabbrica, con vincolo di segreto professionale. In tale cartella saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici; nonché i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali; per le lavoratrici la cartella sanitaria personale viene integrata da una scheda di maternità contenente i dati concernenti la salute riproduttiva dell'interessata, le visite mediche, gli esami clinico-ginecologici, tenuta ed aggiornata a cura delle USL o dei consultori. Detta scheda potrà essere utilizzata solo dietro specifica autorizzazione della lavoratrice interessata e per gli usi di competenza della USL o dei consultori.

Il lavoratore, o il medico curante da lui autorizzato, possono prendere visione e chiedere estratti, in ogni momento, della cartella sanitaria, rivolgendosi a chi la detiene. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la cartella sarà riconsegnata al lavoratore.

Il R.L.S. partecipa, per quanto di propria competenza, al costante aggiornamento dei registri di cui sopra;

e) nelle aziende interessate, il registro dei lavoratori esposti agli agenti cancerogeni e biologici, in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni;

f) scheda delle caratteristiche di impianto e/o attività produttiva definita a livello nazionale per le attività comprese nel campo di applicazione del D.P.R. n. 175/1988 e successive modifiche ed integrazioni. La scheda dovrà contenere comunque i seguenti elementi:

- fasi più significative del processo produttivo;

- dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto;

- modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza;

- mezzi di prevenzione e protezione e loro ubicazione;

- interventi sull'impianto in caso di emergenza;

- procedure e norme di comportamento da seguire in caso di emergenza;

g) scheda di sicurezza per le sostanze pericolose impiegate nel ciclo produttivo, redatte sulla base delle informazioni fornite dalle aziende produttrici delle sostanze stesse.

3) Valori-limite

In connessione con quanto previsto ai Titoli VII e VIII del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e ferma restando la regolamentazione di cui al D.Lgs. n. 277/1991 ed ai relativi valori e procedure, in vigore per gli agenti fisici, chimici e biologici dalla stessa disciplinati, non sono ammesse lavorazioni nelle quali vengano superati, per tutti gli altri agenti chimici, i valori-limite (TLV) della ACGIH.

È istituito, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto, presso Unionchimica nazionale, un servizio, cui le parti a tutti i livelli potranno riferirsi nell'arco della vigenza contrattuale, finalizzato alla tenuta ed all'aggiornamento delle tabelle di cui sopra.

Le specifiche disposizioni, procedure e limiti che saranno emanati dalle Istituzioni nazionali con efficacia cogente - anche in attuazione delle Direttive UE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici - sostituiranno quelli previsti dal presente C.C.N.L..

.

Capitolo VIII - Clausole particolari riguardanti lo svolgimento del rapporto di lavoro

Articolo 49

Normative particolari per i quadri

Chimica - Concia e settori accorpati

Ai quadri si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Ai quadri si conviene di riconoscere, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, un trattamento - aggiuntivo al T.F.R. - pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

Infine, ai lavoratori suindicati, si conviene di riconoscere interventi formativi e di aggiornamento professionale per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali quale supporto delle responsabilità loro affidate.

Nelle aziende con almeno tre lavoratori con la qualifica di quadro, questi potranno richiedere l'istituzione di un comitato misto, composto da un rappresentante dell'azienda, delle R.S.U. e dei quadri, che potranno definire:

- le specifiche necessità formative;

- l'individuazione del legale, nei casi di cui al primo comma del presente articolo.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

A norma dell'articolo 5 della legge 13.5.1985, n. 190 e successive modifiche ed integrazioni, i quadri verranno assicurati "contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali".

Plastica e Gomma

Ai quadri si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Ai quadri si conviene di riconoscere, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, un

trattamento - aggiuntivo al T.F.R. - pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

Infine, ai lavoratori suindicati, si conviene di riconoscere interventi formativi e di aggiornamento professionale per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali quale supporto delle responsabilità loro affidate.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

A norma dell'articolo 5 della legge 13.5.1985, n. 190 e successive modifiche ed integrazioni, i quadri verranno assicurati "contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali, fino ad un massimo di euro 25.822,845".

Abrasivi

Quadri, lavoratori con funzioni direttive e assimilati

1) In caso di svolgimento di mansioni di categoria superiore che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 3 mesi.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente lo svolgimento della mansione di quadro può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti al termine predetto, sia compresa in un massimo di mesi 12.

2) Ai quadri si riconosce, in caso di trasferimento di proprietà dell'impresa, un trattamento - aggiuntivo al T.F.R. - pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

3) Ai quadri oltre alle informazioni di cui alla prima parte del contratto che essi utilizzano come gli altri lavoratori e che rivestono rilevante importanza per il ruolo svolto, annualmente verranno fornite informazioni su concetti e linee-guida delle politiche che li riguardano. In modo particolare per quanto riguarda la formazione saranno fornite

informazioni sui contenuti, sui programmi e sulle risorse.

4) Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

5) Le parti, nel riaffermare la rilevanza del ruolo rivestito dai lavoratori quadri nelle attività aziendali, convengono sulla opportunità di realizzare, all'interno dell'Osservatorio, specifiche sessioni di incontro dedicate all'esame delle tematiche relative a questa particolare area di lavoratori. Tali sessioni saranno realizzate con la partecipazione di delegazioni provenienti da imprese caratterizzate da una significativa presenza di lavoratori con tale qualifica.

Nell'ambito dell'Osservatorio le Parti attiveranno iniziative utili ad acquisire elementi conoscitivi per realizzare l'esame delle tematiche oggetto delle sessioni.

In relazione alla condivisa finalità di perseguire una formazione continua, intesa come aggiornamento attraverso l'acquisizione di conoscenze che favoriscano la costante e continua capacità di risposta dell'individuo e della sua professionalità alle diverse situazioni tecnico-organizzative, la Direzione aziendale all'inizio di ciascun anno fornirà alla R.S.U. in occasione dell'incontro annuale previsto dalla Parte II del Capitolo Relazioni industriali e trasmetterà all'Osservatorio il consuntivo della formazione effettuata nell'anno precedente, precisando la quantità di ore effettuate, la percentuale di quadri interessati e la tipologia degli interventi.

Gli elementi acquisiti saranno utilizzati dall'Osservatorio per monitorare e valutare la diffusione e l'incidenza delle iniziative formative, valorizzare le situazioni di eccellenza e, se del caso, predisporre indirizzi e progetti che possano facilitare le iniziative aziendali.

6) Quadri dell'impresa, anche in rapporto al ruolo da essi svolto nell'ambito dell'organizzazione aziendale, contribuiranno direttamente all'attività dei Comitati e delle Commissioni miste previste dal contratto nonché alle fasi di negoziazione e verifica previste in rapporto ai premi di partecipazione. A tale scopo, anche tenendo conto della composizione della R.S.U., potranno individuarsi i quadri che di volta in volta affiancheranno la R.S.U. nella sua funzione negoziale relativa alle materie interessanti i quadri e proporsi specifici inserimenti di quadri nei Comitati e nelle Commissioni miste.

7) Ai quadri e ai lavoratori con funzioni direttive si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale, garantita attraverso la messa a disposizione, da parte dell'impresa, di professionisti nell'ambito dei quali il dipendente opererà la sua scelta.

Quanto sopra verrà riconosciuto nell'ambito di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

8) Ai lavoratori con funzioni direttive nonché a coloro che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza si riconoscono interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità.

9) Ai lavoratori di cui al presente articolo, fermo restando il diritto al godimento delle riduzioni di orario di cui all'articolo 13, tenuto conto della non applicabilità nei loro confronti della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro eccedente e/o straordinario, si riconoscono i seguenti trattamenti:

a) ai lavoratori quadri e ai lavoratori con funzioni direttive sarà corrisposto, a fronte di prestazioni aggiuntive in giorno di sosta o in orario di lavoro notturno - prestazioni espressamente richieste o comunque dettate da fattori esterni all'autonomia e discrezionalità di tali lavoratori - un trattamento economico pari a 1/50 o ad 1/25 di minimo tabellare della categoria e IPO della posizione organizzativa di appartenenza a fronte di prestazioni di durata rispettivamente inferiore e pari o superiore a 1/2 giornata. Il trattamento di cui sopra assorbe e comunque non si cumula con quanto allo stesso titolo già concesso o concordato a livello aziendale;

b1) ai lavoratori quadri sarà corrisposto un importo pari al 30% della retribuzione relativa al numero di ore risultante dalla differenza tra 8 giornate di lavoro considerate pari a 64 ore e le ore di assenza dal lavoro effettuate nell'anno;

b2) ai lavoratori con funzioni direttive e assimilati a partire dall’1.1.1996 sarà corrisposto un importo pari al 30% della retribuzione relativa al numero di ore risultante dalla differenza tra 13 giornate di lavoro considerate pari a 104 ore e le ore di assenza dal lavoro effettuate nell'anno.

Ai fini di quanto previsto alle precedenti lett. b1) e b2) vengono equiparate ad effettiva prestazione le assenze dal lavoro effettuate nell'anno per seguenti motivi: ferie, festività coincidenti con le giornate lavorative, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro di cui all'articolo 13, permessi sindacali retribuiti e assemblee retribuite, permessi per donazioni di sangue nei limiti previsti dalla legge, permessi per donazione di midollo osseo nei limiti previsti dal presente contratto, permessi giornalieri per allattamento concessi alle lavoratrici ed ai lavoratori.

Chiarimenti a verbale

In relazione a quanto previsto al punto 9, lett. b1) e b2) del presente articolo si precisa quanto segue:

1) Ai lavoratori ai quali è riconosciuto il pagamento delle ore eccedenti o straordinarie effettuate per prolungamento o anticipazione di orario si applica quanto disposto alla lett. G) dell'articolo 8.

2) In caso di Cassa integrazione guadagni con sospensione a zero ore, le giornate saranno riproporzionate in ragione di 1/12 per ogni gruppo di 22 giornate di sospensione intervenute nel corso dell'anno, con esclusione dell'eventuale frazione inferiore a tale limite.

3) In caso di assunzione e/o di risoluzione del rapporto intervenute nel corso del mese, non si dovrà tener conto delle frazioni dello stesso né agli effetti del riproporzionamento delle giornate, né agli effetti del computo delle ore di assenza dal lavoro effettuate per motivi diversi da quelli indicati.

4) L'importo di cui trattasi sarà corrisposto alla fine di ciascun anno solare o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro nel caso in cui questa intervenga nel corso dell'anno, nel quale ultimo caso le giornate saranno riproporzionate in ragione di 1/12 per mese di lavoro.

Ceramica

Quadri e lavoratori con funzioni direttive

Ai quadri e ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali si riconosce 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. Quanto sopra verrà riconosciuto nell'ambito di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Ai quadri e ai lavoratori che svolgono funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, si conviene di riconoscere, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, un trattamento - aggiuntivo al T.F.R. - pari a 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

Infine, ai lavoratori suindicati nonché a coloro che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza, si conviene di riconoscere interventi formativi e di aggiornamento professionale per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali quale supporto delle responsabilità loro affidate.

Nel caso di assegnazione a mansioni del livello dei quadri che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 5 mesi.

Fermi restando i diritti derivati dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso con riguardo alle specifiche attività svolte.

Dichiarazione a verbale

Le parti, nel convenire che con la regolamentazione di cui al presente articolo si è data attuazione al disposto della legge n. 190/1985 e successive modifiche ed integrazioni, si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei quadri sono costituite: dallo svolgimento con carattere di continuità di autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di unità organizzative importanti e complesse con discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi aziendali, nonché dall'attribuzione di funzioni specialistiche di elevato livello equivalenti per ampiezza, natura e autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Per quanto non diversamente previsto, ai quadri si applica la normativa contrattuale relativa agli impiegati ai sensi di quanto disposto dalla legge n. 190/1985.

Vetro

Quadri e lavoratori con funzioni direttive

Ai quadri e ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni aziendali, 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.

Quanto sopra verrà riconosciuto in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Ai quadri si conviene di riconoscere, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, un trattamento - aggiuntivo al T.F.R. - pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

Nel caso di assegnazione provvisoria a mansioni corrispondenti al livello di quadro che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 5 mesi.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso con riguardo alle specifiche attività svolte.

Ai lavoratori suindicati si conviene di riconoscere interventi formativi e di aggiornamento professionale per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionale, quale supporto delle responsabilità loro affidate.

Dichiarazione a verbale

Le Parti nel convenire che con la regolamentazione di cui agli articoli 11 e 12 si è data attuazione al disposto della legge n. 190/1985, si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei quadri sono costituite: dallo svolgimento con carattere di continuità di autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative importanti e complesse con discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi aziendali nonché dall'attribuzione di funzioni specialistiche di elevato livello equivalente per ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Articolo 50

Lavoratori esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi - L. n. 190/1985

Chimica - Concia e settori accorpati

In applicazione dell'articolo 5 della legge n. 190/1985 il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa (con esclusione della colpa grave e del dolo) tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

Plastica e Gomma

In applicazione dell'articolo 5 della legge del 17.5.1985, n. 190, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa (con esclusione della colpa grave e del dolo) tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi, fino ad un massimo di 50 milioni.

Articolo 51

Diritto allo studio e facilitazioni particolari per lavoratori studenti

Il diritto allo studio è riconosciuto a tutti i lavoratori con le modalità e le articolazioni sotto specificate per l'esercizio concreto del diritto stesso.

A) Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

In attuazione dell'articolo 10 della legge 20.5.1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni, si conviene:

a.1) Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Il giorno di permesso non potrà essere fruito successivamente alla data fissata per l'esame.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea, i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro.

Ai lavoratori che, nel corso dell'anno, debbono sostenere esami, potranno essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni all'anno.

a.2) Lavoratori studenti di scuole medie superiori o di scuole professionali

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito, quanti sono i giorni degli esami.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui alla presente lett. A).

B) Diritto allo studio

Possono usufruire dei permessi previsti dal presente paragrafo:

- i lavoratori frequentanti corsi di qualificazione e riqualificazione professionale, anche relativi all'attività aziendale;

- i lavoratori stranieri frequentanti corsi di alfabetizzazione.

I lavoratori che frequentano i predetti corsi di studio, tenuti da Istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, usufruiscono (a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi) di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite", comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico della 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.

Le 150 ore "pro-capite" per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dalla unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 3% del totale della forza occupata nel turno stesso; nell'unità produttiva stessa dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

Il lavoratore che richiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi della presente norma, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare la frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste con permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento del terzo del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 5 del presente paragrafo B), la Direzione aziendale e la R.S.U., fermo restando quanto previsto al comma 5 stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali sul monte ore complessivo, fissando i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con l'indicazione delle ore relative.

I problemi applicativi circa l'osservanza delle condizioni specifiche del presente paragrafo B) saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e la R.S.U., con particolare attenzione all'utilizzo prioritario degli interventi formativi di cui all'articolo 49, punto 3, quarto alinea, del presente C.C.N.L.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza ai corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e nelle condizioni indicate al comma 5, è consentito dalla regolare frequenza all'intero corso.

Articolo 52

Abiti da lavoro

Chimica - Concia e settori accorpati

A tutti i lavoratori di cui al Gruppo 4 dell'articolo 11 le aziende forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio.

L'azienda rinnoverà di anno in anno ai lavoratori gli abiti da lavoro, sostenendo in proprio la relativa spesa con facoltà di richiedere la restituzione dell'abito usato.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale, devono essere forniti dalle aziende, gratuitamente in uso, gli abiti da lavoro nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.

A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui sopra i lavoratori addetti alla produzione

o manipolazione di sostanze corrosive o caustiche, quali ad esempio acidi, alcali caustici, ipocloriti, ecc., o nocive, quali ad esempio sali di piombo, di mercurio, di arsenico, anilina, sostanze vescicatorie, ecc., oppure i lavoratori il cui vestiario sia soggetto ad usura per contatto o per proiezione di sostanza ad elevata temperatura, come avviene ad esempio per gli addetti ai forni a coke, a carburo, a pirite, ai forni di raffinazione zolfo o per fusione metalli, ecc., oppure come avviene per i saldatori, oppure per i lavoratori che siano addetti al carico e scarico a spalla.

Ai lavoratori addetti ai servizi ausiliari che per le mansioni loro attribuite si trovino saltuariamente nelle condizioni suaccennate, dovrà pure essere fornito gratuitamente l'abito da lavoro, tenendo conto, agli effetti del numero dei ricambi, del grado di esposizione agli agenti deterioranti.

Ai lavoratori che esplicano continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari od in esposizione alle intemperie, dovranno essere singolarmente forniti quegli indumenti speciali che saranno già appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Quando invece le suddette condizioni si verificassero saltuariamente, anche se non ripetutamente, l'assegnazione di tali indumenti potrà essere fatta a mezzo di dotazione di reparto.

Ai lavoratori addetti a lavori particolarmente imbrattanti l'azienda deve assicurare la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: uscieri, portieri, guardiani, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso ed il rinnovo degli abiti e degli indumenti speciali da lavoro saranno oggetto di accordo, a livello aziendale.

Per quanto si riferisce al presente articolo, restano comunque ferme le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Agli impiegati tecnici di stabilimento o laboratorio od ai lavoratori di cui al Gruppo 3 dell'articolo 11 verrà fornito gratuitamente ogni anno un abito da lavoro (tuta o camice, ecc.).

Chiarimento a verbale per il settore Coibentazione

Il rinnovo degli abiti da lavoro dovrà avvenire ogni 6 mesi.

Nota

A titolo indicativo per il settore Concia rientrano nel trattamento di cui al comma 3 del presente articolo i seguenti lavoratori di cui al Gruppo 4 dell'articolo 11:

- addetti ai bottali concia al cromo ed al vegetale;

- addetti ai bottali di tintura al cromo;

- addetti all'estrazione delle pelli da calcinai;

- addetti all'allattamento a mano delle pelli al solfuro;

- addetti alla salatura delle pelli grezze;

- addetti alla tintura a spazzola delle pelli da pellicceria con cloridrato di anilina;

- addetti alle lavorazioni che comunque comportino un equivalente deterioramento del vestiario.

Plastica e Gomma

Ai lavoratori di nuova assunzione di cui ai Gruppi B) (VI livello, 2° alinea - e V livello, primo alinea) e C) dell'articolo 11, le aziende forniranno gratuitamente, in uso, un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio, provvedendo pure gratuitamente di anno in anno alla sostituzione dello stesso.

Per quanto concerne i lavoratori di cui al Gruppo B) dell'articolo 11 (esclusi i lavoratori di cui al Gruppo B sopra elencati), l'abito da lavoro verrà fornito ai soli tecnici di stabilimento o laboratorio.

Per i lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale, l'azienda provvederà a quanto sopra fornendo uno o più abiti all'anno nella misura resa necessaria dal grado di usura determinato dalle lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.

A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui sopra i lavoratori addetti alla produzione o manipolazione o impiego di solventi e di sostanze corrosive o caustiche (quali ad es.: solfuro di carbonio, soda caustica, acidi, sali di piombo, ecc.) oppure i lavoratori addetti a lavorazioni molto sporchevoli o di rapida usura degli abiti, quali ad es. preparazione e manipolazione di soluzioni di gomma, sterlingatura, catramatura, bitumatura, verniciatura, paraffina a calco, cernita cascami, ecc., oppure gli addetti alle presse o ai mescolatori, sempreché tali lavorazioni risultino effettivamente sporchevoli, oppure per i lavoratori il cui vestiario sia oggetto ad usura per contatto o per la proiezione di sostanze ad elevate temperature, come avviene, ad esempio, per i lavoratori addetti ai forni di fusione metalli,

alle caldaie generatrici di vapore a carbone o nafta, ecc., per i saldatori, oppure per i lavoratori addetti al carico e scarico a spalla, o al carico e trasporto di sostanze sporchevoli, come nerofumo e carbone, ecc.

Ai lavoratori addetti ai servizi ausiliari, e che per le mansioni loro attribuite si trovino saltuariamente nelle condizioni suaccennate, dovrà pure essere fornito gratuitamente l'abito da lavoro, tenendo conto, agli effetti del numero di ricambi, del grado di esposizione agli agenti deterioranti.

Ai lavoratori che esplicano continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari od esposti alle intemperie, dovranno essere singolarmente forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Quando invece le suddette condizioni si verificassero saltuariamente, anche se non ripetutamente, l'assegnazione di tali indumenti potrà essere fatta a mezzo di dotazione di reparto.

Ai lavoratori addetti a lavori particolarmente imbrattanti l'azienda deve assicurare la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Quando l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad es. uscieri, portieri, guardiani, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Ceramica

Fermi restando gli obblighi derivanti da norme di legge e le consuetudini aziendali in atto, per le lavorazioni che comportino una particolare usura degli indumenti, l'azienda fornirà agli operai interessati indumenti adatti.

In via di principio l'assegnazione dell'indumento di lavoro non potrà avvenire che una volta all'anno.

Qualora l'azienda intenda far adottare agli operai una speciale tenuta di lavoro o divisa, dovrà fornirla gratuitamente.

Nella eventualità che, fuori dei casi previsti dai precedenti commi, l'operaio faccia richiesta di un indumento da adoperare durante il lavoro, l'azienda, in relazione alle mansioni svolte dall'operaio, ne favorirà l'acquisto con facilitazioni di pagamento.

L'indumento dovrà essere restituito all'azienda qualora il rapporto di lavoro venga comunque risolto prima di 6 mesi.

Abrasivi

Fermi restando gli obblighi derivanti da norme di legge e le consuetudini aziendali in atto, per le lavorazioni che comportino una particolare usura degli indumenti, l'azienda fornirà agli operai interessati indumenti adatti.

In via di principio l'assegnazione dell'indumento di lavoro non potrà avvenire che una volta all'anno.

Qualora l'azienda intenda far adottare agli operai una speciale tenuta di lavoro o divisa, dovrà fornirla gratuitamente.

Nella eventualità che, fuori dei casi previsti dai precedenti commi, l'operaio faccia richiesta di un indumento da adoperare durante il lavoro, l'azienda, in relazione alle mansioni svolte dall'operaio, ne favorirà l'acquisto con facilitazioni di pagamento.

L'indumento dovrà essere restituito all'azienda qualora il rapporto di lavoro venga comunque risolto prima di 6 mesi.

Vetro

L'attribuzione degli indumenti di lavoro ai lavoratori di cui ai gruppi 2 e 3 nonché ai lavoratori di cui al Gruppo 1 dell'articolo 11 che svolgono la propria attività nei reparti di lavorazione, qualora il lavoro cui essi sono addetti comporti una usura eccezionale del vestiario e la necessità di speciali indumenti di lavoro in rapporto al lavoro stesso, è stabilita mediante accordi provinciali o aziendali.

Resta comunque ferma l'obbligatorietà della fornitura gratuita degli indumenti di lavoro stabilita a norma di legge, nonché di quelli dei quali l'azienda prescriva l'uso.

Per le eventuali somministrazioni speciali si fa riferimento alle disposizioni di legge ed alle normative specifiche, ferme restando le eventuali consuetudini in atto.

Articolo 53

Lavoro delle donne

Chimica - Concia e settori accorpati

Lavoro notturno personale femminile

Le aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale, potranno concordare con le R.S.U. interessate e il sindacato territoriale, in attuazione della deroga prevista al comma 2, articolo 5 della legge n. 903/1977 e successive modifiche ed integrazioni, la necessità di

ricorrere all'utilizzo di personale femminile nel lavoro notturno. In tale evenienza verranno concordati con le R.S.U. le unità necessarie e i criteri del loro utilizzo. Copia dell'accordo verrà depositata congiuntamente dalle parti alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi e per gli effetti del richiamato disposto di legge.

La presente normativa si applica sino a diverse disposizioni di legge in materia.

Lavorazioni particolarmente pesanti

In attuazione della deroga prevista al comma 4, articolo 1 della legge n. 903/1977 e successive modifiche ed integrazioni, su iniziativa di una delle parti a livello aziendale o a livello territoriale per realtà omogenee, si concorderà, verificata la irremovibilità delle condizioni organizzative, la individuazione di lavorazioni ritenute particolarmente pesanti e per le quali le aziende non potranno adibire né assumere personale femminile. Copia dell'accordo raggiunto verrà depositata ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge presso i competenti servizi della Direzione provinciale del lavoro.

Plastica e Gomma

Lavorazioni particolarmente pesanti

In attuazione della deroga prevista al comma 4, articolo 1 della legge n. 903/1977 e successive modifiche ed integrazioni, su iniziativa di una delle parti, a livello aziendale o a livello territoriale per realtà omogenee, si concorderà, verificata la irremovibilità delle condizioni organizzative, la individuazione di lavorazioni ritenute particolarmente pesanti e per le quali le aziende non potranno adibire né assumere personale femminile. Copia dell'accordo raggiunto verrà depositato ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge all'Ispettorato provinciale del lavoro, all'Ufficio provinciale del lavoro e della M.O. e portato a conoscenza degli uffici periferici interessati.

Vetro

Al personale femminile si applicano le norme di legge a parità di trattamento tra uomini e donne.

Capitolo IX - Comportamenti in azienda

Articolo 54

Inizio e fine del lavoro

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

- il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;

- il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

- il terzo segnale è dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro ed in tal momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa. Aziendalmente potranno essere concordate tra Direzione ed R.S.U. normative diverse.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun lavoratore potrà cessare prima dell'emissione del segnale stesso.

Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo superiore immediato; in tal caso al lavoratore compete la retribuzione del lavoro effettivamente prestato.

Articolo 55

Consegna e conservazione utensili e materiali

Il lavoratore deve far richiesta al suo superiore diretto di ricevere in consegna gli utensili e il materiale occorrente per lo svolgimento del lavoro quotidiano,.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna, ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulle spettanze di fine rapporto, l'importo relativo alle cose non consegnate.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto a lui è affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione della azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa e negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'articolo 36 del presente C.C.N.L.

Il lavoratore non può apportare modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente, dà diritto all'azienda

di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Articolo 56

Visita di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatigli.

Le visite di controllo sulle persone sono ammesse nei casi e con le modalità previste all'articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 57

Permessi ed assenze

A) Permessi retribuiti

Il lavoratore può ottenere permessi per assentarsi dall'azienda per giustificati motivi.

Salvo i casi di comprovata urgenza, la richiesta sarà avanzata con almeno due giorni lavorativi di anticipo.

Tali permessi saranno considerati retribuiti sino a concorrenza degli istituti contrattuali maturati (ex festività, Rol, ferie).

B) Assenze

Il lavoratore che non possa presentarsi al lavoro, per motivi non prevedibili, deve darne comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e giustificazione entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento.

Sono fatte salve diverse modalità di comunicazione dell'assenza concordate a livello aziendale ed accordi già in essere allo stesso titolo.

Il lavoratore che non adempie alla registrazione della propria presenza con il sistema aziendalmente in atto, è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento; in tal caso però sarà considerato ritardatario.

C) Permessi non retribuiti

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la direzione potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per le sue esigenze, di assentarsi dal lavoro per brevi permessi non retribuiti.

In tal senso, costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti avanzata da lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap, sempreché ne documentino la necessità.

Tale richiesta dovrà essere avanzata al superiore diretto, con anticipo.

L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

D) Permessi parzialmente retribuiti

Le aziende concederanno ai lavoratori:

- aventi familiari a carico portatori di handicap;

- aventi familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza;

- provenienti da Paesi esteri;

permessi a fronte di documentate esigenze di assistenza ai familiari per quanto attiene i primi due alinea e per raggiungere il Paese di origine per gravi motivi di ordine familiare per il terzo.

Tali permessi verranno concessi qualora il lavoratore non abbia disponibilità di ferie, di riposi a fronte di ex festività e di riduzione dell'orario di lavoro entro un limite globale di aventi diritto del 5% dei lavoratori dipendenti dall'azienda in un limite massimo individuale di 10 giornate all'anno.

La retribuzione afferente tali permessi non potrà superare il 30% con un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giornate di retribuzione.

Tale trattamento, non cumulabile con quanto eventualmente previsto in sede aziendale, nel caso di lavoratori con familiari a carico portatori di handicap, spetta in aggiunta a quanto previsto dall'articolo 33 della legge 5.2.1992, n. 104.

E) Congedi parentali

In materia di congedi parentali valgono le disposizioni di cui alla legge 8.3.2000, n. 53.

F) Permessi per donatori di midollo osseo

I lavoratori donatori di midollo osseo, a fronte della relativa certificazione, riceveranno, per tre giorni di permesso a partire dal giorno della donazione, un trattamento integrativo di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto.

G) Volontariato

Per i lavoratori che facciano parte delle Organizzazioni iscritte nei registri di cui all'articolo 6 della Legge Quadro sul Volontariato, 11.8.1991, n. 266, le Parti si richiamano alle facilitazioni in tema di flessibilità dell'orario di lavoro previste dall'articolo 17 della suddetta legge.

Articolo 58

Rapporti in azienda

Nell'esecuzione del lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza dell'organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza. Devono fra l'altro essere evitati:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona alla quale essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;

- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.

In particolare il lavoratore deve:

1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore da quanto forma oggetto delle mansioni nell'azienda; né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'azienda non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al comma precedente e comunque previsti dall'articolo 2125 del codice civile;

4) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti a lui affidati.

Articolo 59

Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni disciplinari alle norme del presente contratto possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;

2) ammonizione scritta;

3) multa fino all'importo di 3 ore di retribuzione (paga mensile o stipendio e indennità di contingenza);

4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 giorni;

5) licenziamento.

Le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione prevista al precedente punto 4.

L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non viene emanato entro i 10 giorni lavorativi

successivi alla scadenza di cui sopra, tali giustificazioni si ritengono accolte.

Il lavoratore deve presentare le proprie giustificazioni per iscritto, in mancanza si intendono riconosciuti i fatti contestati.

Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

Con la distribuzione a carico delle aziende al singolo dipendente della copia a stampa del presente contratto, si intende integralmente adempiuto l'obbligo di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 20.5.1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 60

Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa e della sospensione il lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro come previsto dal precedente articolo 56 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;

e) che costruisca, entro le officine dell'azienda, oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;

f) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

g) che effettui irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;

h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene;

i) che si trovi in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcooliche o stupefacenti;

l) che sia inadempiente alle disposizioni di cui alle lett. a) e b), visite di controllo, dei precedenti articoli 44, 44 bis e 45 del presente C.C.N.L.;

m) che non rispetti le norme antinfortunistiche, preventivamente portate a conoscenza;

n) che si rifiuti di adempiere a disposizioni legittime impartite dai suoi superiori.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo, nonché in caso di precedente adozione per due volte di provvedimenti di multa non prescritti.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Inps.

Articolo 61

Licenziamento per mancanze

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni precedenti e/o seguenti ai festivi e alle ferie;

b) recidività al divieto di fumare di cui alla lett. d) del precedente articolo 60, sempreché la infrazione non costituisce pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) inosservanza del divieto di fumare quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

d) condanna ad una pena definitiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

e) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque compimenti di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

g) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

h) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;

i) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

l) costruzione, entro le officine dell'azienda, di progetti per uso proprio e per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;

m) grave insubordinazione;

n) mancanze disciplinari configurabili nei termini previsti dal primo comma del presente articolo;

o) grave inosservanza delle norme antinfortunistiche preventivamente portate a conoscenza che possa pregiudicare la propria o altrui incolumità nonché danni agli impianti e materiali;

p) precedente adozione per due volte di provvedimenti di sospensione non prescritti.

Nel caso di contestazione delle mancanze di cui al presente articolo, l'azienda, nelle more delle procedure di contestazione, può sospendere cautelativamente il lavoratore interessato.

Nel caso in cui al termine della procedura di contestazione venga adottato il provvedimento di licenziamento, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna retribuzione per l'intero periodo di sospensione cautelativa.

Capitolo X - Risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 62

Preavviso

Chimica - Concia e settori accorpati

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della qualifica cui appartiene il lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie salvo diverso accordo tra le parti.

La Parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui alle seguenti lett. A), B), C), D) deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della

retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo eventualmente non prestato.

Gli elementi tassativamente indicati all'articolo 62 corrisposti al lavoratore in caso di preavviso prestato o a titolo di indennità sostitutiva dello stesso sono computati nella retribuzione annua agli effetti del T.F.R..

I termini di preavviso sono:

A. Lavoratori di cui al Gruppo 4 dell'articolo 11

Il licenziamento o le dimissioni del lavoratore non in prova, attuate non ai sensi dell'articolo 2, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con preavviso di 6 giorni lavorativi per anzianità ininterrotte fino ad un anno e di 15 giorni lavorativi per anzianità superiori.

B. Lavoratori di cui al Gruppo 3 dell'articolo 11:

Anni di servizio	III Area	II Area
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	1/2 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese e 1/2

C. Lavoratori di cui al gruppo 2 dell'articolo 11:

Anni di servizio	V Area	IV Area	III Area	II Area, I Area, Par. B
Fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese	1/2 mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 comp.	3 mesi	2 mesi	1 mese e	1 mese

			1/2	
Oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2

D. Lavoratori di cui al gruppo 1 dell'articolo 11: 4 mesi.

A) Per i lavoratori assunti con contratti di apprendistato, per i quali il rapporto di lavoro si risolva prima dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato, il termine di preavviso è di un mese.

Plastica e Gomma

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, non può essere risolto da alcuna delle due parti, salvo quanto previsto dal precedente articolo 60 senza un periodo di preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità, del gruppo di appartenenza ai sensi dell'articolo 62 e del livello del lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, salvo se espressamente concordato.

La Parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui alle seguenti lett. a), b) e c) deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

a) Lavoratori di cui ai Gruppi A) e B) dell'articolo 11

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro vigono i seguenti termini di preavviso:

Anni di servizio	Livello		
	Quadri, VIII, VII	VI	V, IV, II
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre a 5 anni e fino a 10 anni	3 mesi	3 mesi	1 mese 1/2
Oltre 10 anni	4 mesi	4 mesi	2 mesi

b) Lavoratori di cui al Gruppo C) dell'articolo 11

La risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualunque giorno, con preavviso di una settimana per anzianità ininterrotta fino ad un anno, e di tre settimane per anzianità superiori.

c) Contratti di apprendistato

Per i contratti di apprendistato, per i quali il rapporto di lavoro si risolva prima dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato, il termine di preavviso è di un mese.

Durante il compimento del preavviso l'azienda, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, concederà, al lavoratore che ne faccia richiesta, brevi permessi per giustificati e/o documentabili motivi personali, con le modalità di cui all'articolo 1 del presente C.C.N.L..

Abrasivi

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della qualifica cui appartiene il lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui alle seguenti lett. a), b) e c), deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di trattenere su quanto dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo eventualmente non prestato.

Gli elementi tassativamente indicati all'articolo 63 corrisposti al lavoratore in caso di preavviso prestato o a titolo d'indennità sostitutiva dello stesso sono computati nella retribuzione annua agli effetti del trattamento di fine rapporto.

a) Lavoratori di cui al Gruppo 4 dell'articolo 11

Per il licenziamento o le dimissioni è previsto il termine di preavviso di 15 giorni con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

b) Lavoratori di cui al Gruppo 3 dell'articolo 11

Sono previsti i seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

Anni di servizio	Categoria	
	D	E
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

c) Lavoratori di cui ai Gruppi 1 e 2 dell'articolo 11

Sono previsti i seguenti termini di preavviso con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

Anni di servizio	Categoria		
	A-B	C-D	E-F
Fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

Ceramica

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della qualifica cui appartiene il lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di seguito

specificati deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto a trattenere su quanto dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo eventualmente non prestato.

Gli elementi tassativamente indicati all'articolo 63 del presente C.C.N.L. (articolo 67, C.C.N.L. 28.3.2007) corrisposti al lavoratore in caso di preavviso prestato o a titolo di indennità sostitutiva dello stesso sono computati nella retribuzione annua agli effetti del trattamento di fine rapporto.

a) Lavoratori con qualifica "operaio"

Per il licenziamento o le dimissioni è previsto il termine di preavviso di 15 giorni con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

b) Lavoratori con qualifica speciale

Sono previsti i seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

Anni di servizio	Categoria	
	C-D	E
Fino a 5 anni non compiuti	1 mese	1 mese
Da 5 a 10 anni non compiuti	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 10 anni	2 mesi	1 mese e 1/2

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

c) Lavoratori con qualifica "impiegato" e "quadro"

Sono previsti i seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

Anni di servizio	Categoria	
	A-B	C-D

Fino a 5 anni non compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2
Da 5 a 10 anni non compiuti	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

Vetro

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore non in prova non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso, secondo le modalità ed i termini appresso indicati.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato utile ai fini del computo del T.F.R.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso, di cui ai seguenti punti a), b) e c), deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

Termini di preavviso

a) Lavoratori di cui al Gruppo 3

Il licenziamento del lavoratore di cui alla lett. a) del presente articolo non in prova o le sue dimissioni possono avere luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di:

- sei giorni per anzianità fino a 5 anni;

- otto giorni per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni;

- dieci giorni per anzianità oltre i 10 anni.

L'azienda può esonerare il lavoratore di cui alla lett. a) del presente articolo dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

b) Lavoratori di cui al Gruppo 2

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

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro - Settori meccanizzati

Anni di servizio	Categoria	
	E	C e D
Fino a cinque anni compiuti	1/2 mese	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese	1 mese e 1/2
Oltre 10 anni	1 mese e 1/2	2 mesi

Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

Anni di servizio	Livello	
	3°	5° e 6°
Fino a cinque anni compiuti	1/2 mese	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese	1 mese e 1/2
Oltre 10 anni	1 mese e 1/2	2 mesi

I termini di cui sopra sono ridotti della metà in caso di dimissioni.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale (ex equiparati) di cui ai preesistenti Accordi Interconfederali (30.3.1946 per il Nord e 23.5.1946 per il Centro Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

È in facoltà della parte che riceve il preavviso, ai sensi del comma 1, di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore di cui alla lett. b) del presente articolo dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

La distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

c) Lavoratori di cui al gruppo 1

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

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro - Settori meccanizzati

Anni di servizio	Categoria		
	E	C, D	A, B
Fino a 5 anni	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
Oltre 5 anni e fino a 10 anni	1 mese e 1/2	2 mesi	3 mesi
Oltre 10 anni	2 mesi	3 mesi	4 mesi

Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

Anni di servizio	Livelli		
	2° - 3° - 4°	5° e 6°	7° - 8° - 9°
Fino a 5 anni	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
Oltre 5 anni e fino a 10 anni	1 mese e 1/2	2 mesi	3 mesi
Oltre 10 anni	2 mesi	3 mesi	4 mesi

I termini di cui sopra sono ridotti della metà in caso di dimissioni.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore di cui alla lett. c) del presente articolo un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Qualora il datore di lavoro rinunzia al preavviso dato dal lavoratore dimissionario di cui alla lett. c) del presente articolo, a questi sarà dovuto un importo pari al 50% della retribuzione dovuta per il periodo di preavviso di dimissioni, sempreché il lavoratore dimissionario non abbia prestato servizio per un periodo pari alla metà del preavviso di

dimissioni.

Per il lavoratore di cui alla lett. c) del presente articolo il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

È in facoltà del lavoratore di cui alla lett. c) del presente articolo che riceve il preavviso ai sensi del comma 1, di troncare il rapporto sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere dei permessi al lavoratore di cui alla lett. c) del presente articolo per la ricerca di nuove occupazioni; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Ai lavoratori di cui alle lett. b) e c) del presente articolo, tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Articolo 63

Trattamento di fine rapporto

Chimica - Concia e settori accorpati

La retribuzione annua da prendere a base a partire dall'1.5.1994 è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;

- scatti di anzianità;

- "elemento aggiuntivo ad personam" di cui all'articolo 22;

- altri elementi retributivi aziendalmente definiti a livello collettivo;

- elementi suindicati corrisposti a titolo di tredicesima mensilità e di eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendalmente;

- aumenti di merito.

Gli elementi suindicati saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua nei casi di assenza dal lavoro previsti dal comma 3 dell'articolo 2120 c.c..

La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei 30esimi indicati nella seguente tabella:

	1983	1984	1985	1986
1) Lavoratori di cui al gruppo 4 dell'articolo 11 con anzianità:				
a) fino a 5 anni	10/30	12/30	17/30	23/30
b) oltre 5 e fino a 10 anni	14/30	16/30	19/30	24/30
c) oltre i 10 e fino ai 15 anni	16/30	18/30	21/30	25/30
d) oltre i 15 fino ai 18 anni	17/30	19/30	22/30	26/30
e) oltre i 18 anni	18/30	20/30	22/30	27/30
2) Lavoratori di cui al gruppo 3 dell'articolo 11 con anzianità:				
a) fino a 2 anni	17/30	19/30	22/30	26/30
b) oltre i 2 anni e fino a 10 anni	21/30	22/30	24/30	27/30
c) oltre i 10 anni	26/30	27/30	28/30	29/30
3) Lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 dell'articolo 11	30/30	30/30	30/30	30/30

A decorrere dalle anzianità successive all'1.10.1987 la quota annua di T.F.R. sarà pari a 30/30esimi per tutti i lavoratori.

Il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del T.F.R. con le modalità e misure previste dalla normativa vigente, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione purché siano decorsi almeno 3 anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione.

La seconda richiesta sarà soddisfatta in misura non superiore al 70% del T.F.R. accantonato alla data della richiesta.

Le richieste sono evase nell'ambito delle percentuali previste dalla legge, con priorità a

quelle avanzate come prima richiesta.

Le richieste di anticipazione relative a spese mediche dovranno essere comprovate con documentazione idonea.

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni, il T.F.R., oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120 cod. civ., comma 8, può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni e della legge n. 53/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

In aggiunta alle ipotesi previste dall'articolo 2120 c.c., i lavoratori potranno richiedere un anticipo del T.F.R. durante il periodo di aspettativa facoltativa di importo tale da consentire l'integrazione dell'indennità economica dell'Inps fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta di fatto che avrebbero percepito lavorando.

L'anticipo sarà concesso nell'ambito delle condizioni e limiti previsti dall'articolo 2120 c.c..

Nota a verbale

Sino al 30 aprile 1994 sono fatti salvi i trattamenti di T.F.R. calcolati sugli elementi previsti dai precedenti C.C.N.L.

Plastica e Gomma

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al comma 1 dell'articolo 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;

- scatti di anzianità ed elemento retributivo individuale;

- aumenti di merito ed altre eccedenze mensili sul minimo contrattuale;

- indennità di contingenza ex legge n. 297/1982;

- indennità di turno diurno;

- indennità di turno notturno espressa in percentuale come indicata all'articolo 17, ovvero l'importo in cifra corrispondente al valore risultante dall'applicazione di tale percentuale;

- indennità sostitutiva di mensa;

- premio di cui al precedente articolo 32 (per la parte eccedente gli importi di cui al punto dello stesso articolo 32);

- compenso per lavoratori addetti a mansioni discontinue sino alle 48 ore settimanali;

- cottimo;

- gli elementi suindicati corrisposti a titolo di 13ª mensilità, di eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendalmente.

Il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del T.F.R. con le modalità e misure previste dalla normativa vigente, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione purché siano decorsi almeno 3 anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione.

La seconda richiesta sarà soddisfatta in misura non superiore al 70% del T.F.R. accantonato alla data della richiesta.

Le richieste sono evase nell'ambito delle percentuali previste dalla legge, con priorità a quelle avanzate come prima richiesta.

Le richieste di anticipazione relative a spese mediche dovranno essere comprovate con documentazione idonea.

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni, il T.F.R., oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120 codice civile, comma 8, può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni e della legge n. 53/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Nota interpretativa a verbale 1

Le Parti confermano che il compenso per lavoro eccedente ed il compenso per lavoro straordinario non concorrono alla determinazione della quota di cui al comma 1 dell'articolo 2120 c.c..

Nota interpretativa a verbale 2

Con riferimento al 6° alinea del comma 1 del presente articolo, le parti precisano che sono fatti salvi gli accantonamenti sul T.F.R. dei singoli lavoratori effettuati entro il 31.3.1993, qualora tali accantonamenti risultassero diversi da quelli risultanti dall'applicazione del predetto 6° alinea.

Abrasivi

Per le risoluzioni del rapporto di lavoro, la retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al comma 1 dell'articolo 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- Indennità di posizione organizzativa (IPO);
- scatti di anzianità ed Elemento retributivo individuale;
- aumenti di merito ed altre eccedenze mensili sul minimo contrattuale;
- indennità di contingenza ex legge n. 297/1982 fino al 31.10.1994;
- indennità di alloggio, per lavorazioni nocive, di mensa;
- maggiorazioni per il lavoro notturno per gli addetti al ciclo continuo (punto 10, lett. A), punto 11, lett. B) di cui all'articolo 17 del presente C.C.N.L.);
- maggiorazioni per i turni avvicendati (punto 12, lett. A), punto 13, lett. B) di cui all'articolo 17 del presente C.C.N.L.);
- Elemento aggiuntivo della retribuzione;
- premio di produzione (Elemento retributivo scorporato per OO.VV.);
- compenso per lavoro discontinuo sino alle 48 ore settimanali;
- provvigioni, interessenze, cottimo;
- gli elementi suindicati corrisposti a titolo di 13ª mensilità, di eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendalmente nonché di preavviso o di indennità sostitutiva dello stesso.

Gli elementi suindicati saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal comma 3 dell'articolo 2120 c.c..

Il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro può chiedere all'impresa per una seconda volta un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto maturato per le causali previste dalla legge.

Ceramica

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà al lavoratore il T.F.R. per l'anzianità maturata posteriormente al 31.5.1982 nei modi stabiliti dalla legge 29.5.1982, n. 297. Ai sensi del comma 4, articolo 5 della legge predetta e fino all'1.1.1987

tali indennità saranno calcolate sulla base della tabella riportata all'articolo 68, C.C.N.L. 31.10.1990.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del T.F.R. è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;

- IPO;

- scatti di anzianità;

- aumenti di merito e altre eccedenze mensili sul minimo contrattuale;

- premio di produzione;

- compenso per lavoro discontinuo sino alle 50 ore settimanali;

- indennità per specifiche circostanze: indennità di alloggio, indennità per lavorazioni nocive, indennità mensa;

- provvigioni, interessenze, cottimo;

- 13ª mensilità e gratifica feriale;

- maggiorazioni per il lavoro notturno per gli addetti al ciclo continuo;

- maggiorazioni per i turni avvicendati.

A parziale modifica di quanto previsto dalle norme di legge in materia (articolo 2120 c.c., articolo 1, legge 29.5.1982, n. 297 e successive modifiche ed integrazioni, si concorda che, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120 c.c., comma 8, il T.F.R., fermi restando i tetti di fruibilità previsti dalla legge n. 297/1982 e successive modifiche ed integrazioni sarà anticipato nelle seguenti ipotesi:

a) ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, legge n. 1204/1971, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della legge n. 53/2000 e successive modifiche ed integrazioni e di cui agli articoli 5 e 6 della medesima legge n. 53/2000;

b) ai fini delle spese sostenute per la tassa d'iscrizione universitaria dei figli del lavoratore, idoneamente comprovate da documenti giustificativi dell'ente universitario di riferimento.

Il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro può chiedere all'impresa per una seconda volta un'anticipazione sul T.F.R. maturato per le causali previste dalla legge e dal presente contratto.

Vetro

La quota annua del T.F.R. è pari a 30/30 per tutti i lavoratori (decorrenza 1.1.1987).

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto secondo quanto disciplinato dalla legge n. 297/1982 è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- scatti di anzianità ed elemento retributivo individuale;
- aumenti di merito ed altre eccedenze mensili sul minimo contrattuale;
- contingenza ex legge n. 297/1982;
- premio di produzione;
- compenso per lavoro discontinuo sino alle 48 ore settimanali;
- indennità di alloggio, indennità per lavorazioni nocive, indennità di mensa;
- provvigioni, interessenze, cottimo;
- 13ª mensilità e premio speciale;
- maggiorazioni per lavoro normale notturno e lavoro in turni aventi carattere continuativo ex articolo 17.

Anticipo T.F.R.

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

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

Articolo 64

Restituzione documenti di lavoro

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso in cui l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'articolo 2124 c.c. l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Articolo 65

Indennità in caso di morte

Chimica - Concia e settori accorpati

Al riguardo dispongono le norme del codice civile (articolo 2122) che disciplinano la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il T.F.R. previsti nel presente contratto, saranno liquidati a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile.

Plastica e Gomma

Al riguardo dispongono le norme del codice civile (articolo 2122) che disciplina la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva del preavviso ed il T.F.R., previsti dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidate a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizioni stabilite dal predetto articolo del codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel comma 2 le indennità sono attribuite secondo le

norme della successione.

Abrasivi

Al riguardo dispongono le norme del codice civile (articolo 2122) che disciplina la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il T.F.R. previsti nel presente contratto saranno liquidati a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile e previa presentazione all'impresa della dovuta documentazione legale.

Ceramica

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli articoli 49 e 67 (Preavviso - T.F.R.) saranno corrisposte giuste le disposizioni previste dall'articolo 2122 c.c..

Vetro (Indennità in caso di morte ed invalidità permanente)

In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il T.F.R. devono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al comma 1 le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'articolo 2122 c.c..

Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13ª mensilità o le frazioni di essa e ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

Il datore di lavoro potrà richiedere che la vivenza a carico sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento del lavoratore di cui al Gruppo 1 in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente, per i suddetti lavoratori che non abbiano raggiunto il decimo anno di servizio, si applicano le disposizioni del D.L. 10.8.1945, n. 708.

Capitolo XI - Istituti di carattere sindacale

Articolo 66

Rappresentanza sindacale unitaria

In ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori, in sigla R.S.U.

Ai fini dell'elezione dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Le elezioni dovranno avvenire a scrutinio segreto a cui potranno partecipare tutti i lavoratori con qualifica di operai, apprendisti, impiegati, quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Per la composizione delle liste le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) e del genere dei lavoratori in forza all'unità lavorativa. In particolare allo scopo di garantire la maggiore continuità di rappresentanza, nella composizione delle liste le Organizzazioni sindacali terranno conto del fatto che per i lavoratori da eleggere sia prevista una durata del rapporto di lavoro non inferiore a sei mesi.

Il numero dei componenti la R.S.U., fatte salve condizioni più favorevoli previste da accordi collettivi in atto, è pari a:

- 3 componenti nelle unità lavorative che occupano da 16 a 100 dipendenti;

- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;

- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;

- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;

- ulteriori 2 componenti per ogni 150 dipendenti con un limite massimo di 30 componenti.

I componenti la R.S.U. restano in carica tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. La sostituzione del componente così decaduto avverrà con le medesime regole di cui sopra.

Il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle

Associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le Rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della Rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo.

I nominativi saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite dell'API territorialmente competente.

Nelle unità lavorative in cui le R.S.U. contino almeno 9 componenti, per i rapporti con la Direzione aziendale la R.S.U., ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può avvalersi di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti. L'elezione avviene a voto palese sulla base della rappresentatività di ogni Associazione sindacale garantendo, comunque, la presenza di tutte le Associazioni che hanno acquisito Rappresentanza nella R.S.U.

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui ai precedenti C.C.N.L. di riferimento e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge n. 300/1970 e successive modifiche ed integrazioni per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato nell'ambito del numero corrispondente al limite occupazionale previsto al precedente punto 3, si applica la tutela di cui agli articoli 18 e 22 della legge n. 300/1970 e successive modifiche ed integrazioni.

Le Associazioni sindacali comunicheranno alla Direzione aziendale i nominativi dei beneficiari per il tramite dell'API territoriale.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'articolo 19 della legge 20.5.1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni, che siano firmatarie del presente C.C.N.L. o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della Rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire Rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la R.S.U. disporrà di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 1,5 ore per dipendente in forza all'unità lavorativa.

Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la R.S.U. nell'esercizio dei compiti da essa svolti.

I permessi di cui sopra assorbono quelli spettanti ai dirigenti della R.S.A. ai sensi dell'articolo 23 della legge n. 300/1970.

Restano le condizioni di miglior favore aziendalmente concordate.

Eventuali agibilità/permessi previsti in sede aziendale per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza restano comunque salvi a favore di tale rappresentante.

Salvo quanto diversamente disposto dal presente C.C.N.L., le Associazioni sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla legge 20.5.1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni, dal presente C.C.N.L. e da accordi collettivi in atto.

Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 20.5.1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni, il pieno esercizio dei diritti sindacali è garantito a tutti i lavoratori in forza all'unità (diritto di assemblea, partecipazione alla costituzione della R.S.U., permessi per i componenti la R.S.U., diritto di informazione, ecc.).

Allo scopo, per i lavoratori normalmente svolgenti attività all'esterno dell'unità lavorativa, a livello aziendale saranno concordate modalità, tempi e luoghi adeguati.

Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. saranno svolte nel rispetto delle esigenze di lavoro. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La Direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.

Nota a verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/1985 sul riconoscimento giuridico dei quadri, le aziende danno atto che nella R.S.U., costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.

Chiarimento a verbale

Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un diverso numero di componenti la R.S.U. ai sensi del comma 7 del presente articolo, saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

Dichiarazioni a verbale

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Articolo 67

Assemblee

Nelle singole unità produttive che occupino più di 15 dipendenti, potranno essere promosse dalla R.S.U., e/o su richiesta singola o congiunta delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

È fatto salvo in favore delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, il diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, o secondo le modalità previste dal C.C.N.L. applicato, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex articolo 20, L. n. 300/1970 e successive modifiche ed integrazioni.

Tali assemblee saranno tenute in luoghi idonei posti a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, nelle immediate vicinanze, fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

Le assemblee durante l'orario di lavoro saranno svolte in modo tale da garantire l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione, con modalità da concordare tra le Direzioni aziendali e le R.S.U. Nelle lavorazioni a turni od a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni. Le assemblee saranno normalmente tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni delle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto, previamente indicati al datore di lavoro.

La R.S.U. che intenda convocare l'assemblea deve far pervenire alla Direzione aziendale interessata, normalmente almeno 2 giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea stessa, una comunicazione scritta contenente l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata presunta, nonché l'ordine del giorno.

Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea saranno comunicate entro 24 ore dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro a quelle dei lavoratori.

La R.S.U. provvederà a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso negli

albi aziendali.

Lo svolgimento delle assemblee, durante l'orario di lavoro, è limitato a 10 ore all'anno, compensate con la retribuzione che ciascun lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato l'attività lavorativa secondo il proprio orario normale di lavoro.

Ove dette assemblee riguardino gruppi di lavoratori, potranno avere luogo durante l'orario di lavoro quando non impediscano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno dieci dipendenti e per un numero massimo di dieci ore annue retribuite; tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Dichiarazione a verbale

Restando salve le eventuali normative aziendali in atto di complessivo miglior favore.

Nota a verbale

Ai fini dell'applicabilità della disciplina contenuta nel presente articolo i lavoratori a tempo parziale ed i lavoratori a tempo determinato saranno proporzionalmente computati come media dell'anno (primo gennaio-31 dicembre) precedente la richiesta di assemblea.

Le frazioni di unità sono arrotondate all'unità superiore se almeno pari a 0,5.

Articolo 68

Affissioni

Le Direzioni aziendali consentiranno alla R.S.U. ed ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di far affiggere, in apposito albo, comunicazioni firmate dai responsabili e inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla direzione aziendale.

Articolo 69

Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori membri di Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni

nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali ad esse aderenti saranno concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, permessi per l'espletamento delle loro funzioni.

Tali permessi sono retribuiti fino ad un massimo di 7 giorni all'anno per ciascun lavoratore.

Il permesso deve venire espressamente, e con utile preavviso, richiesto per iscritto all'azienda, tramite l'Associazione provinciale dei datori di lavoro, dalle predette Organizzazioni dei lavoratori interessate.

L'appartenenza agli Organi di cui al comma 1 e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni di cui sopra alle Associazioni competenti dei datori di lavoro che provvederanno a comunicare all'azienda interessata.

Normativa particolare per il settore plastica e gomma

Fatte salve le situazioni di miglior favore in atto, l'esercizio del diritto di cui al presente articolo è limitato ad un monte globale annuo di 56 ore per le aziende con meno di 40 dipendenti, e di 112 ore per le aziende con un numero superiore.

Normativa particolare per il settore vetro

Diversamente da quanto stabilito al comma 2 del presente articolo, ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno essere concessi nell'ambito di ogni stabilimento, per il disimpegno delle loro funzioni, brevi permessi retribuiti, fino ad un massimo di 130 ore annue per aziende fino a 100 dipendenti e fino ad un massimo di 170 ore annue per le aziende con oltre 100 dipendenti complessivamente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie.

Articolo 70

Aspettative per cariche pubbliche e sindacali

Il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive ovvero cariche sindacali provinciali e nazionali può, a richiesta, essere collocato in aspettativa per la durata della carica, ai sensi dell'articolo 31 della legge 20.5.1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità (non però

agli effetti della 13ª mensilità e del godimento delle ferie), fino ad una durata massima di 2 anni, prolungata a 3 anni, nel caso che il lavoratore abbia precedentemente maturato presso l'azienda, all'inizio dell'aspettativa, un'anzianità continuativa di effettivo servizio non inferiore a 3 anni.

Articolo 71

Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali sulla retribuzione dei lavoratori che ne facciano richiesta mediante delega individuale, debitamente sottoscritta dal lavoratore interessato e valida fino a revoca.

La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in percentuale sul minimo tabellare, indennità di contingenza ed IPO, ove previsti, del contributo che l'azienda è autorizzata a trattenere e dell'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza mediante versamento ad un Istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso Sindacato.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Articolo 72

Ente Generale Bilaterale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente C.C.N.L., convengono che l'EnteGenerale Bilaterale nazionale, denominato EN.GE.B. costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

L'Ente Generale Bilaterale - EN.GE.B. persegue le seguenti finalità:

a) formazione, in conformità con l'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;

b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;

c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le Parti sociali;

d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, scisso, idee politiche, sindacali e religiose;

e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;

f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;

g) costituzione della banca dati delle R.S.U.;

h) costituzione della banca dati delle R.L.S.;

i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'articolo 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;

j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;

k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente Contratto;

i) costituzione degli Enti Bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

m) attivazione, direttamente o in convenzione di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;

n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;

o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Articolo 73

Enti generali bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli enti Generali Bilaterali territoriali.

L'Ente Generale Bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le Seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;

- tutela della salute e dignità della persona;

- svolge funzioni in materia di apprendistato;

- lavoro ripartito;

- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita la funzione in materia di sicurezza sul lavoro;

- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

- riceve comunicazioni dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;

- svolge funzioni in materia di conciliazione ed arbitrato;

Può inoltre:

a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'articolo 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;

b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'ente generale bilaterale nazionale;

c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'articolo 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142;

d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

Articolo 74

Finanziamento Enti Generali Bilaterali

1. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 10,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 8,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 2,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti full time.

2. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 5,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 4,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 1,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti part time.

3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.A.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 lordi.

4. Le quote vanno versate o mediante F24 con codice "EGB1" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a EN.GE.B. all'Iban: IT55W0306903202100000071942.

5. L'azienda che non aderisce alle sigle sindacali stipulanti il presente contratto collettivo, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Generale Bilaterale – EN.GE.B. e del Fondo Sanitario "MUTUA MIA" non può avvalersi del presente contratto.

6. Le quote riscosse dall' EN.GE.B. Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Generali Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L..

7. EN.GE.B. Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EN.GE.B. Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

8. Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Generale Bilaterale all'occorrenza.

Nota a verbale

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Articolo 75

Contributo di assistenza contrattuale

Il contributo di assistenza contrattuale è fissato nella misura di € 10,00 della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità ed è così ripartito:

2 euro a carico del dipendente

8 euro a carico dell'azienda

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro quanto i rispettivi dipendenti, a prescindere se associati o meno. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, a mezzo F24, mediante l'apposizione del codice rubricato al "W465", secondo la procedura indicata dalla relativa circolare INPS.

Il mancato versamento del Contributo di Assistenza Contrattuale produce gli effetti previsti dal presente CCNL e dalla relativa normativa di settore.

Nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del descritto contributo rapportato alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, a carico del datore di lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che omette il versamento delle suddette quote sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 12 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi

compreso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 76

Assistenza Sanitaria Integrativa

1. L'assistenza sanitaria integrativa verrà erogata dalla società di mutuo soccorso MUTUA MIA, con sede legale in Roma, via Calvi dell'Umbria, n.9, partita iva 13809251005. Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori/trici maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

2. A decorrere dalla data di stipula del presente C.C.N.L., tutti i lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori, sono coperti dall'assistenza sanitaria integrativa erogata per il tramite della MUTUA MIA s.m.s.

3. Per il finanziamento della indicata assistenza sanitaria integrativa, è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 14,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità.

4. All'atto dell'iscrizione, è dovuta alla società MUTUA MIA una quota una tantum a carico del datore di lavoro, come prevista dai rispettivi piani.

5. I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo.

6. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 del datore di lavoro e comma 5 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

7. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal C.C.N.L., fermo ed impregiudicato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Articolo 77

Welfare aziendale

A decorrere dal 01/08/2025 le Aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di “welfare”, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 01/08/2025 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza all'1 giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le Aziende si confronteranno con la R.S.U. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle P.M.I..

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di agosto 2026, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettere f, f bis, f ter e comma 3 del Tuir, di seguito sono elencati in via esemplificativa gli strumenti di welfare aziendale non soggetti a regime fiscale e contributivo, fruibili in alternativa a premi di risultato in forma monetaria.

Opere e servizi per finalità sociali:

- Soggetti beneficiari : dipendenti e familiari anche se non fiscalmente a carico;

- Modalità di erogazione:

• strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;

• pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore);

• possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;

• documento di legittimazione nominativo (voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);

Finalità	Servizi
Educazione e Iscrizione	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingua) - Servizi di orientamento allo studio

Ricreazione	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv… - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa,… - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani,… - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazioni di viaggi, soggiorni e vacanza - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,..)
Assistenza Sociale	- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A)
Assistenza Sanitaria	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	- Pellegrinaggio (pacchetti completi)

Somme, Servizi e prestazioni di educazione, Istruzione ed assistenza a familiari, anziani e/o non autosufficienti

- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico;

- Modalità di erogazione:

• Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;

• È ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione;

• Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;

• Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare media e superiore Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	Doposcuola o Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri)
Ludoteche e centri estivi e invernali	Spese per frequentazioni di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero	- Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo - Case di cura

necessità di sorveglianza continua- è richiesta certificazione medica)	

Beni e servizi in natura

- Soggetti beneficiari: dipendenti;

- Modalità di erogazione:

• Beni e Servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati;

• Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;

• Documento di legittimazione nominativo (c.d voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Esemplificazioni
- Buoni Spesa per generi alimentari - Buoni Spesa per shopping (es. commercio elettronico) - Buoni Spesa per acquisti vari - Buoni Carburante - Ricariche telefoniche

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- Soggetti beneficiari: dipendenti;

- Modalità di erogazione: Non è ammessa l'erogazione in denaro;

Capitolo XII - Clausole riguardanti il Contratto Collettivo

Articolo 78

Condizioni di miglior favore ed inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma l'inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire o modificare le condizioni più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, che dovranno pertanto essere mantenute ad personam.

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali vigenti.

Articolo 79

Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa

Le aziende distribuiranno gratuitamente ad ogni lavoratore in forza, al momentodella consegna del presente C.C.N.L., una copia a stampa dello stesso.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente C.C.N.L.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Articolo 80

Lavori usuranti

Le parti concordano di attivarsi per intervenire, per quanto di loro competenza, sul complessivo tema dei lavori usuranti.

In particolare le parti nomineranno una apposita Commissione per acquisire una comune conoscenza dell'orientamento del Ministero del lavoro in materia, e, a partire da una verifica delle attività usuranti già stabilite per legge, definire gli schemi di riferimento per la determinazione e individuazione delle attività usuranti per le quali rendere operativi i benefici pensionistici previsti dalla legge.

In questo contesto la Commissione formulerà anche le ipotesi relative al quadro contributivo che si renderebbe necessario.

La Commissione consegnerà alle parti i materiali elaborati al fine di definire una comune posizione e ricercare un confronto con il Ministero del lavoro rispetto al problema dei

dispositivi applicativi.

Articolo 81

Clausola di salvaguardia

Per le imprese dei settori ceramica (ceramica sanitaria, porcellana, e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, tubi in grès) e per i lavoratori dalle stesse dipendenti, gli accordi aziendali, interaziendali, territoriali, distrettuali in tema di orario di lavoro, cottimi individuali e collettivi, utilizzo di permessi retribuiti per riduzione dell'orario di lavoro ed ex festività, in vigore alla data del 4 giugno 1998, manterranno la loro piena validità, così come gli accordi aziendali previgenti in atto alla stessa data nelle aziende del settore abrasivi.

Articolo 82

Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. unificato, nell'ambito di ogni singolo settore di applicazione, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre a far data dal 01/08/2025 e avrà durata di anni tre con scadenza, pertanto, alla data del 30/06/2028.

Per le modalità di rinnovo le parti rinviano a quanto previsto dal successivo articolo 84.

Articolo 83

Modalità per il rinnovo del C.C.N.L.

La disdetta del C.C.N.L. dovrà essere inviata con lettera raccomandata R/R, almeno 6 mesi prima della scadenza; in caso contrario il C.C.N.L. si intenderà rinnovato di anno in anno fino alla comunicazione della disdetta.

Le proposte di rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'inizio delle trattative, 6 mesi prima della scadenza.

La parte che ha ricevuto le richieste di modifica dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla ricezione delle stesse.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della proposta

di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Metodo di verifica e adeguamento annuale dei minimi agli eventuali scosta-menti tra inflazione prevista e inflazione reale.

Al fine di prevenire scostamenti significativi le parti concordano di procedere ad una verifica degli stessi su base annua.

Considerato che l'ISTAT pubblica solo una volta all'anno, a maggio, il consuntivo dell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso e i successivi, la verifica sarà realizzata annualmente nel mese di giugno.

A partire quindi dal 2017, nel giugno di ogni anno si riscontrerà lo scosta-mento di inflazione relativo all'anno precedente tra il consuntivo Istat e la previsione utilizzata in fase di rinnovo.

L'adeguamento annuale dovrà essere calcolato applicando lo scostamento inflattivo alla retribuzione di riferimento della categoria utilizzata per il rinnovo sulla base dei parametri definiti dal contratto per ogni singolo settore. Tale adeguamento sarà realizzato, sulla base della suddetta verifica, sulle prime erogazioni successive.

Con riferimento al presente rinnovo:

- giugno 2017: verifica a consuntivo inflazione 2016 con adeguamento tranche gennaio 2018;

- giugno 2018: verifica a consuntivo 2017 con adeguamento tranches ottobre 2018;

- giugno 2019: verifica consuntivo inflazione 2018 con adeguamento prima tranche del successivo rinnovo.

Articolo 84

Omogeneizzazione parti normative contrattuali

Le Parti concordano di incontrarsi durante la vigenza contrattuale per procedere all'ulteriore unificazione degli istituti contrattuali previsti dal presente C.C.N.L..

Allegati

Allegato 1
Linee guida congiunte sul premio per obiettivi

Le Parti si danno atto che la definizione contrattuale del "Premio per obiettivi" costituisce il miglioramento e la diffusione di un sistema più partecipativo a livello aziendale.

In questo contesto la contrattazione aziendale assume da una parte il significato di rendere il salario contrattato a livello aziendale oggettivamente riconducibile ai risultati delle singole imprese interessate, dall'altra uno strumento teso a stimolare non il conflitto tra le parti, bensì il raggiungimento partecipativo e il coinvolgimento degli obiettivi dell'impresa.

Particolare significato assume quindi la contrattazione del "Premio per obiettivi" in un

settore in cui il sistema delle imprese risulta assolutamente eterogeneo per:

- dimensione di impresa;
- livello tecnologico;
- settore specifico di appartenenza;
- mercati: altre imprese, consumatori finali;
- lavorazioni a basso valore aggiunto, lavorazioni ad alto valore aggiunto,

consentendo pertanto di rapportare i livelli retributivi aziendali alle singole specificità e al grado di competitività dell'impresa nel suo particolare settore di appartenenza.

Premesso che le parti hanno confermato il comune intento di migliorare la produttività e la competitività del complesso delle aziende, finalità del premio per obiettivi è quella di rendere concretamente perseguibile nelle singole aziende questo obiettivo generale, tramite la comune individuazione degli ambiti di massimo miglioramento delle singole imprese, stimolando la collaborazione delle parti, nelle autonomie dei rispettivi ruoli, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi concordemente definiti in termini di incrementi di redditività, produttività, competitività, qualità e andamento economico delle aziende.

Le linee guida, espresse nel presente documento, intendono esprimere una traccia di operatività e non essere assolutamente esaustive di ogni possibile soluzione, in quanto è proprio dalla definizione di obiettivi specifici e realmente validi per le singole imprese che le parti ritengono che possa nascere il massimo di positività della nuova esperienza contrattuale intrapresa.

Parametri individuati a titolo esemplificativo

- Volume prodotto
- Volume spedito
- Quantità di ore lavorate
- Quantità di ore lavorabili
- Utilizzo impianti
- Rapporto tra tempi realizzati e tempi previsti
- Consumi energetici
- Manodopera diretta e manodopera indiretta
- Scarti di produzione/costi di rilavorazione
- Reclami dai clienti/resi clienti
- Prodotti eseguiti secondo standard definiti dall'azienda
- Efficacia sistema prevenzione su sicurezza interna ed esterna
- Fatturato caratteristico al netto di: acquisti, lavorazioni esterne, trasporti
- Margine operativo lordo
- Riproporzionamento del premio su parametri individuali da concordare

Ai fini della costruzione dei parametri precedentemente individuati saranno utilizzati dati o le rilevazioni di produttività e di qualità già in possesso dell'impresa, mentre per quanto attiene gli indicatori economici saranno ricavati dai bilanci depositati in tribunale.

Le Parti al fine di ottenere la massima omogeneità tra il grado di raggiungimento degli obiettivi individuati e grado di "miglioramento" dello stato dell'azienda, auspicano che le parti aziendali individuino una pluralità di parametri, tenendo altresì conto degli investimenti effettuati in termini di impianti e/o macchinari, innovazione tecnologica e ricerca, in apposito preventivo incontro in cui verranno definiti gli obiettivi da perseguire.

Per ogni singolo obiettivo dovrà essere definita la specifica quota di salario variabile raggiungibile e i vari gradi di salario erogabile in ragione del livello parziale di raggiungimento del singolo obiettivo definito.

La variabilità risulta essere la condizione necessaria per beneficiare dei vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla legislazione vigente per incentivare la contrattazione di secondo livello.

Per ogni singolo obiettivo le parti dovranno poi definire la base su cui effettuare i calcoli

dei miglioramenti da realizzare.

Le Parti potranno individuare i risultati raggiunti nella media di più anni, entro un massimo di tre, ovvero il miglior risultato raggiunto in una serie di anni.

Le Parti inoltre potranno correlare tra loro più parametri in tal caso costruendo una scala, di rapporti a livello di salario/grado di raggiungimento di obiettivi, unica.

A consuntivo le parti aziendali definiranno i parametri da assumere come base di riferimento per il successivo accordo da realizzare in relazione alle nuove condizioni ed obiettivi, fermo restando che il premio per obiettivi è per sua natura variabile in rapporto al raggiungimento degli obiettivi concordati.

Il rinnovo del C.C.N.L. indica chiaramente che il contratto aziendale a contenuto economico ha validità triennale. Nel confermare questa scelta, va tenuto presente che diversi sopravvenienti fattori significativi per l'impresa possono motivare la variazione di obiettivi/programmi e parametri all'interno del triennio.

Questa variabilità va fronteggiata definendo con l'accordo triennale le regole, condizioni e modalità per percepire i significativi fattori di cui sopra, ad esempio attraverso il monitoraggio degli andamenti, e per realizzare eventuali variazioni per il futuro senza pregiudicare il carattere triennale del negoziato.

La natura collettiva del premio non esclude che le cifre da erogare possano essere differenziate, anche all'interno di una stessa realtà, per realizzare una migliore condizione di equità distributiva.

Peraltro, ai fini della determinazione, il premio dovrà essere coerente sia con i diversi livelli di professionalità sia con la prestazione lavorativa nei suoi aspetti qualitativi e quantitativi.

Le parti, valutando la comune volontà di concorrere a contenere gli effetti occupazionali delle crisi e ristrutturazioni, e lasciando alla volontà delle parti aziendali la scelta di soluzioni concrete che tengano conto delle caratteristiche specifiche delle singole realtà e delle possibilità reali di offrire un contributo in questa direzione coerente con le esigenze di competitività, concordano che l'accordo aziendale per la costituzione del "premio per obiettivi" possa indicare la destinazione delle maggiori risorse prodotte, in tutto o in parte, alla occupazione anzichè alla distribuzione di benefici economici.

Questa opzione può essere esercitata a livello aziendale in rapporto a specifiche condizioni e nella consapevolezza della variabilità del premio. Ad esempio, nelle realtà ove tra Direzione aziendale ed R.S.U. se ne individui l'utilità e praticabilità potranno finanziarsi iniziative temporanee di riduzione di orario che consentano recuperi di organici, senza appesantire i costi fissi e consolidati dell'impresa così come potranno realizzarsi

programmi di riqualificazione professionale, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali.