

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI
ALL'INDUSTRIA DELLE PIASTRELLE DI CERAMICA
E DEI MATERIALI REFRATTARI

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 19 DICEMBRE 2002 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA
DELLE PIASTRELLE DI CERAMICA E DEI MATERIALI REFRATTARI

Roma, 28 marzo 2007

presso la sede di Confindustria

tra

Confindustria Ceramica, assistita dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana

e

FILCEM CGIL

FEMCA CISL

UILCEM UIL

Si è convenuto il seguente accordo di rinnovo del CCNL 19 dicembre 2002 per gli addetti all'industria
delle piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari.

Manfredi
Calceolaro
Conf.
Spina
Debon
PM

Maria Simili
Mans C/h

Capitolo I

Parte I Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale

Osservatorio nazionale

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali e al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare l'azione dei lavoratori e delle aziende, Confindustria Ceramica e F.I.L.C.E.M. - C.G.I.L., F.E.M.C.A. - C.I.S.L. e U.I.L.C.E.M. - U.I.L. convengono di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio nazionale che si qualifica come momento di incontro permanente tra le Parti.

L'Osservatorio – ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori – analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione e comunque almeno con periodicità annuale, o a richiesta semestrale, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore ceramico, al fine di individuare con il massimo anticipo possibile le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne le possibilità di superamento.

Gli studi e le analisi svolti dalle Parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno essere di orientamento per l'attività di competenza delle Parti stesse.

Responsabilità sociale

Nella sede dell'Osservatorio le parti intendono elaborare riferimenti utili ad orientare l'impegno dei settori sul tema della responsabilità sociale dell'impresa, partendo dalla valorizzazione del modello di relazioni che le parti hanno condiviso, e delle conseguenti scelte contrattuali compiute. In particolare:

- verrà effettuato un monitoraggio dell'adozione volontaria da parte dell'impresa di certificazioni ambientali e sociali;
- verranno valorizzate e diffuse, anche congiuntamente, le esperienze più significative che salvaguardino una corretta concorrenzialità, contrastando il dumping ambientale, sociale ed etico;
- nella contrattazione di secondo livello, potranno essere usati come parametri anche l'adozione codici etici e certificazioni ambientali e sociali;
- verrà valorizzata ove esista la figura del delegato sociale.

Osservatorio a livello territoriale

Confindustria Ceramica e FILCEM CGIL, FEMCA CISL ed UILCEM UIL nazionali, in relazione alla concentrazione e alla tipologia delle problematiche esistenti nel settore delle piastrelle di ceramica, convengono di articolare l'Osservatorio nazionale su base regionale limitatamente alla Regione Emilia-Romagna, unitamente alle strutture regionali.

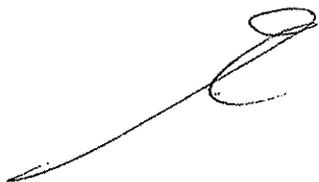
Emerge chiara infatti l'esigenza di individuare un percorso di sviluppo economico e sociale adeguato per l'intero territorio che faccia leva sulla valorizzazione delle risorse umane, sulla competitività delle imprese, sulla coesione sociale.

Nell'affrontare le problematiche di carattere territoriale verranno ricercati gli opportuni collegamenti con le strutture sindacali interessate.

L'attività dell'Osservatorio territoriale, quale ambito di conoscenza ed analisi a supporto dell'attività negoziale, dovrà assicurare coerenza e collegamento tra quanto emerso nell'attività di approfondimento tipica dell'Osservatorio e le impostazioni adottate ai tavoli negoziali.

In tale sede saranno oggetto di confronto almeno con periodicità annuale, o a richiesta semestrale:

- le tematiche della sicurezza, dell'ecologia e anche delle infrastrutture con riferimento ai rapporti con le istituzioni regionali;



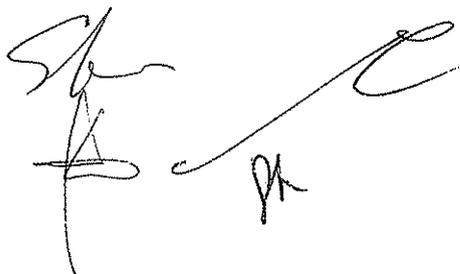
- i necessari interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende, le possibilità di intervento nei confronti degli Organi amministrativi e legislativi regionali per un sempre maggior raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti nel territorio considerato nonché le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria sulla formazione professionale;
- iniziative e progetti riguardanti la dimensione distrettuale e regionale anche con riferimento al mercato del lavoro, alla formazione, alla ricerca, all'innovazione e allo sviluppo strategico del know-how specifico di settore;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche con riferimento alle possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati, nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali;
- le modalità di partecipazione del settore alla individuazione dei fabbisogni formativi nell'ambito dell'azione delle Parti sociali per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la promozione di progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato di portatori di handicap e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione al possibile utilizzo dei finanziamenti e alle modalità previsti dalle leggi nazionali e regionali;
- la diffusione della conoscenza presso le aziende di elenchi di imprese cooperative con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di settore sono costituite le seguenti sezioni:

Ambiente e sicurezza

Tale sezione ha il compito di:

- promuovere presso le autorità competenti iniziative finalizzate a favorire lo sviluppo sostenibile e a superare eventuali ostacoli amministrativi;
- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza, individuando eventuali proposte da sottoporre alle autorità competenti. Qualora fossero individuate problematiche incidenti sulla sfera di competenza locale, eventuali iniziative nei confronti delle competenti autorità locali saranno assunte dalle rispettive Organizzazioni territoriali competenti;
- realizzare la mutua informazione e valutazione delle iniziative delle Parti in materia ambientale e della sicurezza;
- migliorare l'azione di orientamento di imprese, RLSSA e lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore, prendendo in considerazione, per il loro carattere emblematico, problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento, che assumano particolare rilevanza. Ove dall'esame specifico realizzato emergessero orientamenti comuni utili alla soluzione di problematiche settoriali o locali questi saranno portati a conoscenza dei soggetti interessati per l'orientamento delle proprie azioni;
- individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge (schede, ecc.) e modalità di eventuale rapporto con le istituzioni nazionali;
- costituire una anagrafe dei RLSSA sulla base delle comunicazioni delle imprese inerenti le relative elezioni e scadenze;
- definire specifiche linee guida sui criteri di gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza degli appalti;
- aggiornare alla luce dell'esperienza realizzata e delle innovazioni normative intervenute - le linee guida per la formazione dei RLSSA;






- adeguare i contenuti e le formule operative dei corsi congiunti realizzati a livello nazionale favorendone la diffusione, anche mediante il coinvolgimento delle strutture imprenditoriali e sindacali interessate;
- promuovere la realizzazione della formazione alla sicurezza dei lavoratori, anche neoassunti, anche, in collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale, predisponendo apposite linee guida ed orientando opportunamente le imprese ed i lavoratori;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai RLSSA attraverso una apposita anagrafe aggiornata degli stessi, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutarne la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dall'Osservatorio;
- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- seguire l'evoluzione della normativa in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici sulla base di codici di comportamento o buone pratiche definite a livello territoriale, nazionale e internazionale attraverso iniziative di dialogo sociale (come avvenuto ad esempio per il Protocollo siglato a Bruxelles il 25 aprile 2006 per la silice cristallina) o in mancanza sulla base delle norme nazionali, comunitarie o delle tabelle ACGIH;
- esaminare le problematiche relative alle sostanze cancerogene e mutagene, nonché quelle relative alle situazioni di rischio concernenti agenti chimici non previsti dalle competenti autorità nazionali e/o comunitarie, e dalle tabelle ACGIH, 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 eventualmente poste dal recepimento in legge delle Direttive Comunitarie individuando, se del caso iniziative di carattere applicativo;
- esaminare le problematiche concernenti il lavoro ai videoterminali;
- verificare la corretta applicazione del D.Lgs. 2 febbraio 2002 n. 25 con particolare riferimento alla disciplina del rischio moderato previsto dalla normativa italiana ed europea.

Formazione

OMISSIS

Mercato del lavoro

OMISSIS

Piccole e Medie Imprese

Le parti, considerata la specificità delle Piccole e Medie Imprese, intendendosi per tali quelle fino a 100 addetti (con particolare riferimento a quelle che per le loro tipologie produttive operano con caratteristiche di maggiore intensità di lavoro), ritengono opportuno costituire una specifica Sezione dell'Osservatorio Nazionale.

In tale ambito saranno approfondite le esigenze specifiche delle PMI nell'intento di contribuire alla ricerca di strumenti contrattuali e modalità operative utili ad accrescerne competitività vitalità e dimensione nel sempre più complesso contesto di mercati e di competizione internazionale.

AAAAAAAAAAAAAAAA

Nell'ambito dell'Osservatorio sono state individuate particolari e ulteriori norme in tema di relazioni industriali a livello aziendale in relazione alle caratteristiche dimensionali:

Gruppi industriali ed imprese con più di 150 dipendenti

Per gruppi industriali si intende un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito dell'industria delle piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari, articolato in più stabilimenti dislocati

in più aree del territorio nazionale, avente rilevante influenza nel settore industriale in cui opera in quanto strategicamente collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale.

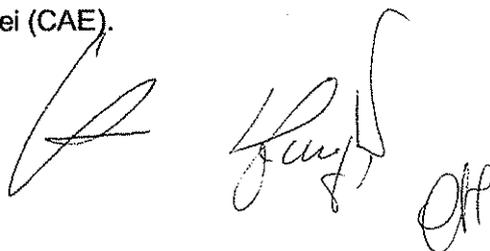
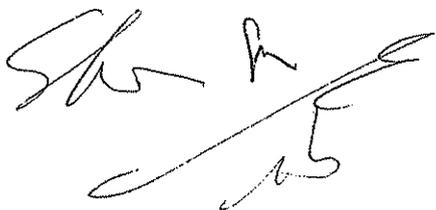
Le aziende con più di 150 dipendenti ed i gruppi industriali porteranno annualmente a conoscenza della R.S.U.:

- le prospettive produttive anche in relazione al mercato nazionale e internazionale e alle sue implicazioni con riferimento, se del caso, alla necessità di distribuzione dell'orario di lavoro;
- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche;
- la situazione relativa agli insediamenti produttivi collocati fuori dal territorio nazionale
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni nel quadro di apposite leggi;
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva nonché la distinzione per gruppi omogenei di fasce professionali dei lavoratori. Per tali aspetti le scadenze delle informazioni saranno quelle richieste dai fatti specifici;
- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età;
- le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, l'indicazione dei principali indirizzi della ricerca stessa nonché il numero degli addetti;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali. Per tale aspetto le scadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro posti dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni produttive che abbiano significative ricadute occupazionali, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale di lavoratori eventualmente interessati, promuovendo l'utilizzazione di corsi anche tramite le Regioni;
- l'andamento dell'occupazione femminile, anche al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità. Su queste problematiche vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia. Qualora dal loro esame, in relazione anche alle risultanze del rapporto di cui all'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125, fossero individuate azioni positive miranti a concretizzare le pari opportunità e a valorizzare la professionalità delle donne, la questione sarà oggetto di approfondimento specifico nell'ambito dell'Osservatorio, attraverso l'attivazione del Comitato misto in esso previsto;
- il numero e la finalizzazione dei contratti di inserimento
- il numero dei contratti part-time e speciali;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori portatori di handicap;
- il numero dei distacchi e dei comandi;
- la natura e le caratteristiche delle attività conferite in appalto nonché il numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che prestano la propria attività all'interno dell'azienda.

A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali stabilimenti potrà essere esperita nelle sedi sindacali competenti con la partecipazione della Direzione e della R.S.U..

Nel corso degli incontri le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni e procederanno ad incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni riguardanti gli stabilimenti significativi.

Durante il corso dell'informativa annuale, le società di capitale con obbligo per legge di deposito del bilancio (anche consolidato) consegneranno, a richiesta, copia dello stesso, approvato dall'assemblea dei soci e depositato. Nelle imprese che ne abbiano le caratteristiche verranno avviate le procedure per la costituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE).



Per gli stabilimenti con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 150 le informazioni di cui sopra verranno fornite annualmente per iscritto alla F.I.L.C.E.M. - C.G.I.L., F.E.M.C.A. - C.I.S.L. e U.I.L.C.E.M. - U.I.L. e alla R.S.U. tramite l'Associazione territoriale competente.

Sh
L
812

Q

OH
f
s

PARTE IV CONTRATTI A TERMINE

Contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione a tempo determinato

Le Parti si incontreranno per disciplinare il contratto a tempo determinato ed il contratto di somministrazione a tempo determinato.

Contratti d'inserimento

Le Parti convengono che il contratto di inserimento/reinserimento dovrà essere finalizzato a realizzare un adattamento delle competenze professionali del lavoratore alla realtà lavorativa nella quale dovrà operare.

In considerazione anche dei vantaggi contributivi previsti dalle vigenti norme di legge, le Parti ritengono che la sua utilizzazione possa essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle "categorie deboli".

In relazione a tale tipologia di contratto di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e all'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004 tranne per quanto di seguito previsto.

1. Inquadramento e trattamento retributivo

I lavoratori assunti con contratto di inserimento o reinserimento all'atto dell'assunzione sono inquadrati nella categoria relativa alla professionalità da acquisire e, limitatamente alla durata del contratto, non sarà loro corrisposta alcuna indennità di posizione organizzativa.

2. Elementi caratterizzanti il contratto

Il contratto individuale di inserimento/reinserimento, stipulato in forma scritta dovrà contenere specificamente i seguenti elementi:

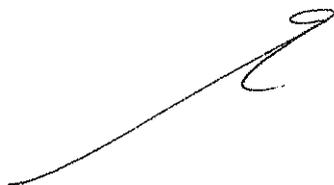
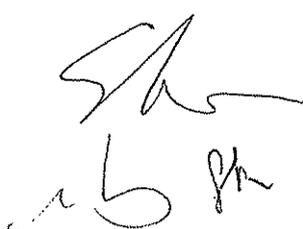
- a) la durata, da un minimo di 12 ad un massimo di 18 mesi (36 mesi per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico) da determinarsi in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo;
- b) l'eventuale periodo di prova, sulla base delle disposizioni del CCNL vigente;
- c) l'orario di lavoro, in funzione della tipologia del contratto a tempo pieno o parziale;
- d) la categoria di inquadramento del lavoratore e la posizione organizzativa di destinazione;
- e) la descrizione dell'attività da svolgersi;
- f) la sede di lavoro;
- g) l'indicazione del trattamento economico e normativo;
- h) il progetto individuale di inserimento o reinserimento. In particolare la durata della formazione, la tipologia della formazione – formazione esterna/interna che dovrà prevedere 32 ore prevalentemente dedicate, in relazione all'attività da svolgere, alle tematiche della sicurezza – i contenuti formativi, le modalità di erogazione della formazione, il luogo di svolgimento della formazione.

3. Progetti di inserimento

Le Parti, nell'ambito del Comitato Paritetico di cui alla Parte VIII del presente CCNL, anche al fine di utilizzare le risorse dei Fondi interprofessionali, definiranno le linee guida relative alla modalità di realizzazione dei piani individuali di inserimento.

4. Condizioni per la stipulazione di nuovi contratti di inserimento

Le Parti convengono che il ricorso al contratto di inserimento/reinserimento potrà avvenire (fatte salve le modalità di computo previste dall'art. 54 comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003) solo se è stato mantenuto in servizio il 65% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.



5. Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio sarà computata, in caso di conferma del rapporto a tempo indeterminato, dalla data di instaurazione del contratto di inserimento.

6. Assenza per malattia o infortunio non sul lavoro

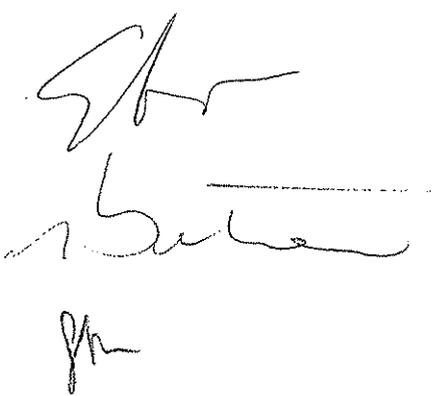
In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo massimo pari a 90 giorni di calendario. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne il trattamento economico di malattia si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 37 del presente ccnl.

7. Contrattazione di secondo livello

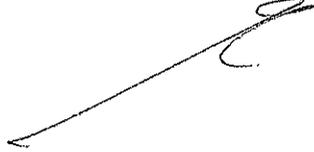
La contrattazione di secondo livello troverà applicazione per i lavoratori con contratto di inserimento secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

8. Informativa alla RSU

La direzione aziendale informerà la RSU annualmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di inserimento.



Handwritten signatures in the left column, including a large signature at the top, a signature below it, and a small signature at the bottom.



A single handwritten signature in the middle column.



Handwritten signatures in the right column, including a large signature on the left and several smaller signatures on the right.

PARTE V

LAVORO A TEMPO PARZIALE

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e dal D.Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 si intende part-time il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto all'orario normale fissato dai contratti collettivi applicati.

Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicati:

- a) le mansioni e gli elementi previsti dall'art. 19 del vigente CCNL;
- b) la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatto salvo quanto previsto al successivo punto.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e, nel caso di part-time verticale o misto, anche clausole elastiche di aumento della prestazione lavorativa.

Per la sottoscrizione delle clausole flessibili e/o elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente delle RSU indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento.

All'atto della stipula del contratto part-time le imprese informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale di cui all'art. 9 del D.Lgs. n. 61/2000.

La retribuzione mensile spettante ai lavoratori part-time si ottiene applicando la seguente formula:

$$(R.O. \times hs) / 40$$

(R.O. = Retribuzione ordinaria contrattualmente prevista per il tempo pieno; hs = numero di ore settimanali del rapporto part-time).

La retribuzione oraria si ottiene applicando alla retribuzione mensile come sopra calcolata il divisore risultante dalla seguente formula: $(173 \times hs) / 40$.

Tenuto conto delle diverse tipologie di rapporto di lavoro part-time, il periodo di prova, riferito all'effettivo servizio, sarà determinato in un numero di ore che non potrà comunque comportare una durata di prestazione, riferita ai mesi di calendario, superiore a quella prevista nella seguente tabella:

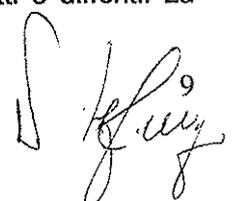
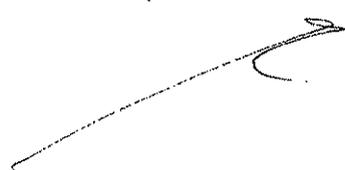
Categoria	Limite orario	Limite mensile
A e B	1.038 ore	6 mesi
C	519 ore	4 mesi
D	432 ore	3,5 mesi
E	346 ore	3 mesi
F	173 ore	2 mesi

Il rapporto di lavoro part-time potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale). Tali modalità attuative del lavoro part-time potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).

L'impresa, in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative o di mercato, potrà, con un preavviso di 7 giorni, modificare temporalmente la prestazione lavorativa inizialmente concordata.

Per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Qualora le esigenze di cui sopra comportino la necessità di risposte urgenti e tempestive il termine di preavviso potrà essere ridotto. In questo caso, per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza tra il preavviso effettivamente dato dall'impresa e il normale preavviso di 7 giorni, sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 20% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. La R.S.U. sarà informata sulle modalità operative.



Il lavoro eccedente quello concordato (lavoro supplementare) potrà essere svolto fino ai seguenti limiti annuali:

- part-time fino a quattro ore giornaliere: 50% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time
- part-time fino a cinque ore giornaliere: 30% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time
- part-time fino a sei ore giornaliere: 20% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time
- part-time oltre sei ore giornaliere: 10% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time

Le prestazioni supplementari, comprese nei limiti quantitativi di cui al precedente comma, saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Le ore eventualmente prestate oltre i limiti quantitativi di cui al precedente comma comporteranno una maggiorazione del 50% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in tema di lavoro supplementare si applica in quanto compatibile la normativa sul lavoro straordinario valida per il rapporto di lavoro a tempo pieno. Quanto sopra previsto in termini di lavoro supplementare è applicabile anche a tutte le ipotesi di contratto part-time a termine di durata superiore ad un mese.

Le imprese comunicheranno alle RSU i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro part-time.

Vista la particolare natura del rapporto a tempo parziale resta inteso che ad esso non si applica la disciplina del conto ore, come disciplinata dall'art. 21 del c.c.n.l., commi 9 e seguenti.

Nel corso di ogni anno il lavoratore a tempo parziale ha diritto a ferie ed ex-festività (di cui agli artt. 36 e 35, commi 1 e 2) con decorrenza della retribuzione di fatto secondo i termini sottoindicati:

- a) part time orizzontale: il periodo previsto dal c.c.n.l. resta invariato;
- b) part time verticale: il periodo previsto dal c.c.n.l. dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

Le riduzioni di orario (art. 35, comma 3) saranno adeguatamente riproporzionate.-

In materia di comportamento si richiama integralmente quanto previsto dagli artt. 37 e 38 del c.c.n.l.. In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto di lavoro si intendono riferiti ad un arco temporale pari a trentasei mesi, e saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi; nel rapporto di lavoro part time verticale il periodo di conservazione del posto non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata, fermo restando il riferimento ad un arco temporale pari a trentasei mesi nel caso di più assenze.

Anche per i lavoratori a tempo parziale si applicano, ove compatibili, le maggiorazioni previste dall'art. 25.

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione, le norme e gli istituti del contratto nazionale nonché gli accordi aziendali, saranno integralmente da applicarsi in quanto compatibili con la natura del rapporto a tempo parziale, secondo i criteri di proporzionalità.

La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle parti. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve avvenire con l'accordo delle parti risultante da atto scritto con le modalità previste dal comma 1 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000.

Fermo restando quanto previsto dal comma 2, dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000 all'atto della trasformazione le parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione, le norme e gli istituti del CCNL nonché degli accordi aziendali dovranno considerarsi applicabili, in quanto compatibili con la natura del rapporto part-time, secondo criteri di proporzionalità.

Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente concordate a livello aziendale.



Parte VIII Formazione

Premessa

Le Parti, in applicazione a quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di sviluppo della formazione e di ruolo delle Parti sociali, riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica.

Le Parti, allo scopo di favorire lo sviluppo e la diffusione nelle imprese della formazione, convengono che un Comitato paritetico a livello nazionale, che avvierà i lavori entro il 30/09/2007, svolga un ruolo di indirizzo (in raccordo con Fondimpresa), coordinamento, supporto e monitoraggio delle attività formative dei livelli aziendali e territoriali.

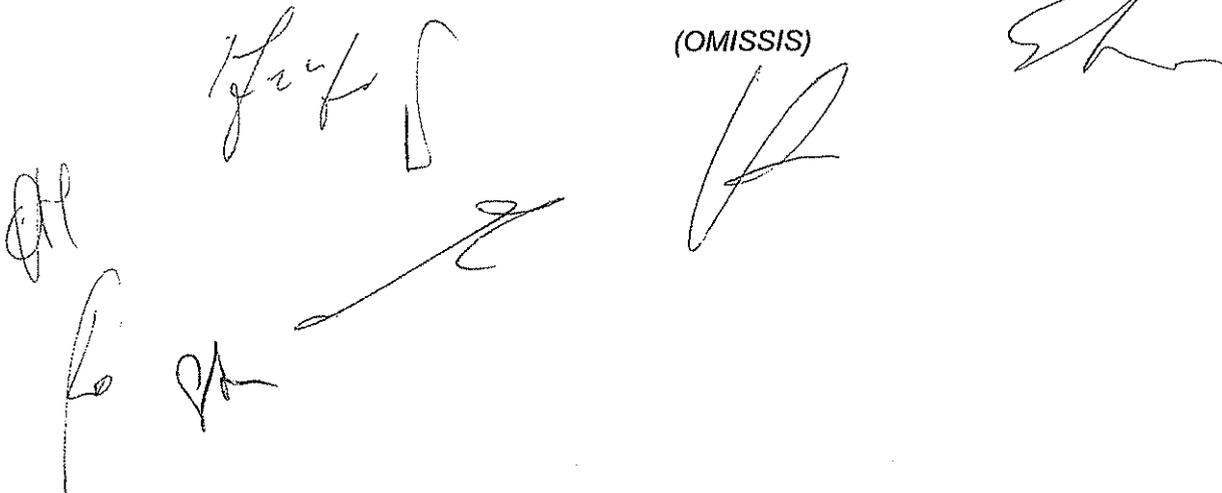
In particolare l'attività svolta dal suddetto Comitato paritetico sarà anche quella di:

- Favorire la riqualificazione delle figure professionali a rischio nei processi di riorganizzazione industriale, in particolare sia la manodopera femminile soggetta a contrazione delle posizioni professionali tradizionali sia i lavoratori che abbiano compiuto i 50 anni d'età con appositi progetti loro dedicati che tengano conto dell'effettivo fabbisogno formativo ;
- definire le modalità, in armonia con quanto previsto in materia dalle norme di legge, per il riconoscimento dell'attività formativa svolta dal lavoratore attraverso la predisposizione di apposita certificazione spendibile anche sul mercato del lavoro che sarà rilasciata dalle aziende in occasione della avvenuta formazione;
- Realizzare moduli per la formazione di formatori e tutors preposti all'erogazione dell'attività formativa per i lavoratori del settore, con particolare riferimento a quanto previsto per l'apprendistato;
- Predisporre e curare la realizzazione di apposite iniziative di formazione rivolte alle RSU.

Al fine di favorire la conoscenza del fenomeno annualmente Confindustria Ceramica fornirà all'Osservatorio nazionale e a quello regionale dell' Emilia Romagna dati quantitativi sulla formazione effettuata.

1.1 Formazione continua

(OMISSIS)

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are several vertical and diagonal strokes, some resembling the letters 'F' and 'S'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'Graf'. To the right of this, there is a signature that appears to be 'R'. Further right, there is a signature that looks like 'Sh'. The word '(OMISSIS)' is printed in the center of the page, above the 'R' signature.

**PARTE IX
PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Il paragrafo Contribuzioni viene modificato come segue:

I contributi da versare a FONCER per i lavoratori iscritti, sono previsti nelle seguenti misure:

a) con riferimento alla retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R.:

- 1,4 % a carico del lavoratore;
- 1,4 % a carico dell'impresa.

A decorrere dal 1° gennaio 2008 la sola aliquota a carico del datore di lavoro sarà incrementata e sarà pari all'1,6% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.

Resta inoltre confermata la quota dello 0,2% a carico dell'impresa, destinata esclusivamente al Fondo di categoria ed utilizzata per la copertura delle spese amministrative e per la prestazione assicurativa accessoria in forma capitale in caso di premorienza o invalidità totale e permanente che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.

b) con riferimento al T.F.R. maturato annualmente:

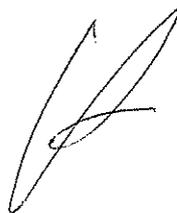
- 100% per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente alla data del 28 aprile 1993;
- 33% per tutti gli altri lavoratori.

Su base volontaria e secondo le modalità operative che saranno individuate da Foncer, tale aliquota è elevabile fino al 100%.

Nessun contributo è dovuto dall'impresa nel caso in cui il lavoratore decida di iscriversi ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale.

I diritti e gli obblighi disposti dal C.C.N.L. sono estesi ai rapporti di lavoro non a tempo indeterminato di durata superiore a 6 mesi.

La contribuzione decorre dal mese
(omissis)

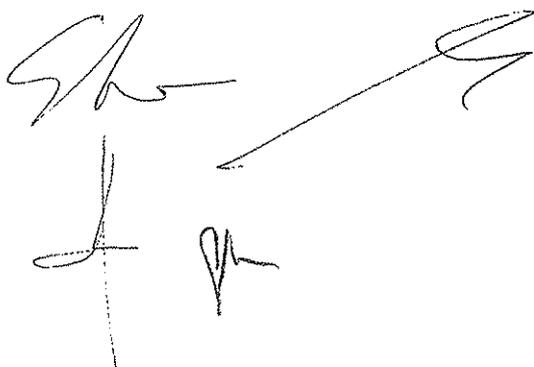
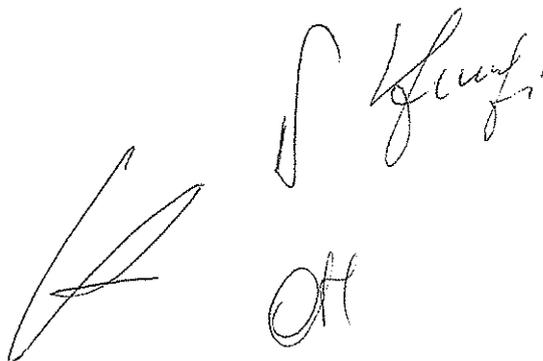


PARTE XI

Assistenza sanitaria

Le parti stipulanti - dopo la firma del presente contratto - con un apposito gruppo di lavoro, si incontreranno per concordare un sistema di assistenza sanitaria integrativa al quale possano congiuntamente aderire, su base volontaria, i lavoratori e le aziende, tramite appositi accordi da stipularsi a livello di impresa, all'interno della contrattazione di secondo livello e con le compatibilità previste nell'accordo interconfederale 23 luglio 1993.

In occasione del suddetto incontro, le parti nazionali definiranno a quale fondo le aziende ed i lavoratori potranno aderire, le condizioni e i criteri della rappresentanza, le prestazioni, la decorrenza ed i costi relativi.

A group of four handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains two signatures, and the bottom row contains two smaller signatures.A group of three handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains one large signature, and the bottom row contains two smaller signatures.

ART. 2 – SVILUPPO SOSTENIBILE – AMBIENTE DI LAVORO – PREVENZIONE, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Il paragrafo "Premessa – sviluppo sostenibile" è sostituito dal testo che segue:

Premessa

Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge.

L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio. Le Parti ritengono utile e funzionale al raggiungimento di tale obiettivo:

- l'adozione volontaria da parte delle imprese di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale quali ISO 14000 e OHSAS 18000, EMAS, Progetto CerAmica, linee guida della silice cristallina,
- l'applicazione delle norme contrattuali e di legge con modalità partecipative attraverso la realizzazione di linee guida per la gestione della sicurezza, salute e tutela dell'ambiente. Tali linee guida riguarderanno i ruoli dei soggetti individuati nel presente articolo (lavoratori, datore di lavoro e suoi delegati, RLSSA, medico competente) e la riunione periodica prevista all'art 11 del decreto legislativo 626/94.

Sviluppo sostenibile e strategia ambientale

Le Parti riconoscono che lo sviluppo sostenibile, inteso come l'integrazione equilibrata e dinamica dei principi della crescita economica, della protezione ambientale e della equità sociale, è il punto di riferimento per la costruzione di una coerente strategia ambientale.

Tale strategia nasce da un metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, attuato in tutto il settore, e supportato da un ulteriore miglioramento della qualità del rapporto a tutti i livelli che consenta la valorizzazione dell'impegno ambientale dell'impresa.

Il rapporto tra tutti i soggetti interessati deve quindi essere basato sulla coerenza di comportamenti, sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione.

La gestione a tutti i livelli di una coerente strategia ambientale comporta la considerazione di tutti i soggetti che sono portatori di interesse nei confronti dell'impresa. In questo senso le Parti valutano come particolarmente rilevante coniugare le esigenze di salute e sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese.

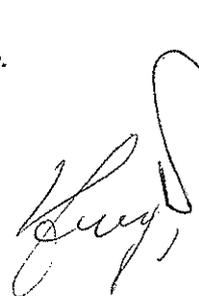
La crescita di consapevolezza della rilevanza di tali tematiche nei luoghi di lavoro è un obiettivo delle Parti da raggiungersi sia mediante l'interlocazione attiva e propositiva tra la Direzione aziendale, i lavoratori e i loro rappresentanti, nell'ambito dei rispettivi ruoli come di seguito specificato, ispirata a criteri di partecipazione e ad una corretta gestione delle problematiche connesse alla sostenibilità, sia mediante le opportune iniziative informative/formative e di implementazione e di sviluppo di sistemi di gestione.

In tal senso le imprese forniranno ai lavoratori e ai loro rappresentanti gli elementi necessari alla corretta comprensione e partecipazione ai programmi di miglioramento e alle iniziative correlate quali implementazione di sistemi di gestione, bonifiche dei siti, risparmio energetico, attività formative ed altro come di seguito specificato.

Omissis

In incipit al paragrafo "Sicurezza":

Rappresentanti dei Lavoratori per La Sicurezza Salute e Ambiente.



In armonia con la disciplina prevista dal dlgs 626/94 è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente(RLSSA) che subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla sopra citata norma e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); in virtù di tale sostituzione viene abrogata, nei settori di applicazione del ccnl, la figura del RLS:

All'atto della costituzione della RSU in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU il RLSSA nei seguenti numeri:

- 2 rappresentanti.....

In coda al paragrafo "Sicurezza" :

Nelle unità produttive che occupino oltre 250 dipendenti, la direzione aziendale potrà permettere ai RLSSA l'accesso alla rete internet.....

-----*-----+

Il paragrafo "Formazione e aggiornamento" viene modificato come segue:

Le Parti definiscono le linee guida per la formazione dei RLSSA in un documento allegato al presente contratto.

Le aziende attuano la formazione congiunta dei RLSSA seguendo le linee guida predisposte dal livello nazionale, utilizzando anche esperienze già realizzate al suddetto livello.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si intendono richiamate le disposizioni dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995. I RLSSA hanno diritto ad una formazione particolare concernente la normativa in materia di sicurezza, salute e rischi specifici presenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di prevenzione e controllo dei rischi stessi.

La formazione verrà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

I moduli formativi (della durata di 8 ore) di cui al precedente punto potranno essere organizzati in relazione alle specifiche necessità di aggiornamento e approfondimento a livello aziendale con oggetto, a titolo esemplificativo, le recenti innovazioni legislative e conoscenza di buone pratiche, approfondimento dei rapporti tra aspetti ambientali ed economici, nonché altre materie concordemente individuate nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

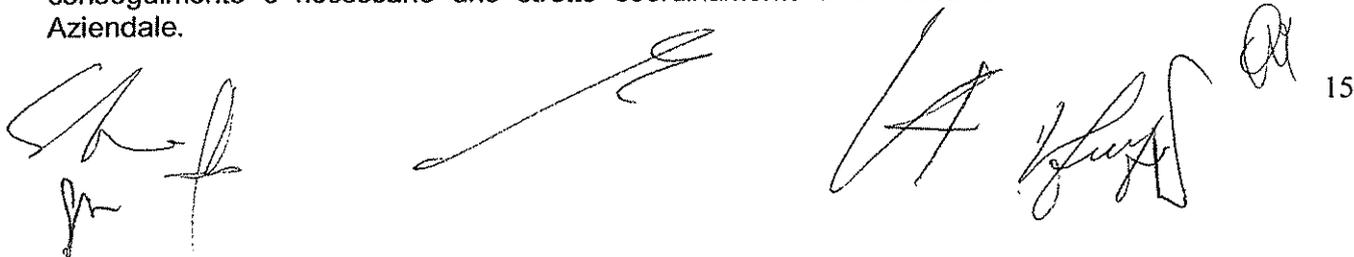
Le Parti al fine di informare e promuovere l'attività formativa programmata e realizzata congiuntamente, oltre che agevolare lo scambio di esperienze e informazioni tra RLSSA di differenti siti si attiveranno nell'ambito dell'Osservatorio per la costituzione di una anagrafe delle stesse a livello nazionale nel rispetto del D.Lgs. 196/2003.

Per la realizzazione dell'attività formativa congiunta di 8 ore sulle tematiche ambientali di cui sopra sono riconosciuti specifici permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al presente articolo.

-----*-----+

Il paragrafo "Competenze " viene modificato come segue:

Migliorare il livello di informazione e di coinvolgimento di tutti i lavoratori sui temi della sicurezza, salute e ambiente costituisce anche per gli RLSSA un obiettivo fondamentale e per il suo conseguimento è necessario uno stretto coordinamento informativo tra RLSSA e la Direzione Aziendale.



In particolare, al fine di consentire agli RLSSA di svolgere nel modo più appropriato il proprio ruolo negoziale, è necessario realizzare una costruttiva interlocuzione con la Direzione aziendale partendo da una adeguata informazione sugli obiettivi che si intendono raggiungere in materia di sicurezza, salute e ambiente (per esempio relativamente a prodotti, tecnologie, infrastrutture e razionale utilizzo delle risorse) e le relative modalità e tempistiche delle azioni conseguenti.

A tal fine la Direzione aziendale e RLSSA si incontreranno almeno annualmente, successivamente alla riunione periodica di cui all'art 11 del decreto legislativo 626/94, per definire le modalità informative ai lavoratori delle risultanze della stessa.

Ruolo degli RLSSA

Ai fini del ruolo e delle iniziative di loro competenza sono attribuiti ai RLSSA i compiti in materia di sicurezza e di ambiente previsti dalle vigenti disposizioni di legge, e in particolare per la sicurezza dal D.Lgs. n. 626/1994.

Nell'ambito del loro ruolo, i RLSSA

sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione del rischio, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della attività di prevenzione;

(omissis)

Ruolo dei lavoratori

Le Parti ritengono opportuno migliorare il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza salute e ambiente.

In questo senso è necessario sviluppare a livello aziendale la consapevolezza che ogni singolo contribuisce al miglioramento continuo con il suo impegno attivo e partecipativo e con i propri comportamenti che devono essere coerenti alla sua formazione ed alle informazioni e istruzioni ricevute.

Ruolo del Datore di lavoro e dei suoi delegati

Il Datore di lavoro, direttamente o indirettamente, ha il dovere di assumere tutte le misure necessarie - in forza delle norme di legge o contrattuali - per la sicurezza dei lavoratori e salvaguardia della loro salute, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurata, adottando le relative misure preventive.

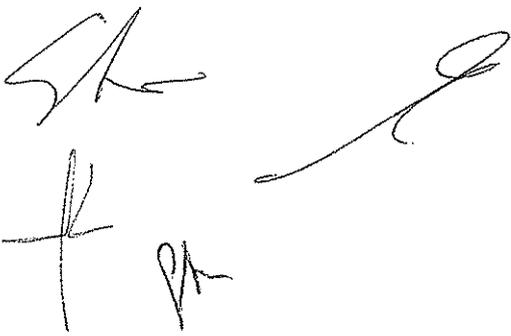
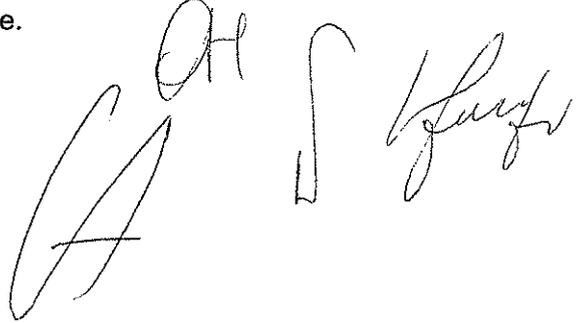
In particolare il Datore di lavoro, con l'obiettivo di realizzare il continuo miglioramento in materia di salute, sicurezza e tutela dell'ambiente, si attiva per agevolare il raggiungimento di modalità di comportamento ispirate a logiche di partecipazione e responsabilità ambientale da parte di tutti i soggetti coinvolti a livello aziendale e per l'opportuno rapporto con il territorio.

Ruolo del medico competente

Le Parti ritengono fondamentale il ruolo del medico competente nell'individuazione e nel raggiungimento degli obiettivi di sicurezza sul luogo di lavoro, salvaguardia della salute e tutela dell'ambiente. È quindi necessario evidenziare l'apporto dato dal medico competente al processo di miglioramento continuo utilizzando al meglio le sue capacità professionali e di comunicazione anche attraverso:

- la collaborazione all'individuazione e valutazione dei rischi,
- la collaborazione alla attività di informazione e formazione dei lavoratori,
- la disponibilità, secondo modalità definite a livello aziendale anche in relazione alla natura del rapporto intercorrente tra impresa e medico competente, sia a incontri e sopralluoghi specifici sui luoghi di lavoro da effettuarsi anche con gli RLSSA e i servizi aziendali preposti, sia a essere contattato dai singoli lavoratori in merito agli aspetti correlati ai rischi professionali connessi alla propria attività lavorativa,

- la disponibilità ad una adeguata informativa sui motivi, criteri e modalità della sorveglianza sanitaria anche in relazione alla opportunità di effettuare esami sanitari e accertamenti aggiuntivi a quelli previsti dalle vigenti norme di legge.

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature and a smaller one below it.Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature and a smaller one to its right.

...
...
...
...

Articolo 7 APPRENDISTATO

Premessa

Il D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato regolamentando all'articolo 49 il contratto di apprendistato professionalizzante

La Legge 14/5/2005 n. 80 ha aggiunto all'articolo 49 del citato D.Lgs. n. 276/2003 il seguente comma 5 bis: "Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale",

Tanto premesso, le Parti con la seguente normativa si danno atto di attuare la delega di legge al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste un'importanza significativa per il settore.

Le Parti convengono inoltre che il contratto di apprendistato, tipologia contrattuale nella quale la formazione ha un ruolo fondamentale, dovrà rappresentare un valido strumento finalizzato a costruire professionalità anche elevate da inserire nell'impresa.

1. Disciplina

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia. Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge, valgono le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili. In particolare hanno piena validità le norme generali in tema di periodo di prova (art. 20), trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro (art. 37), trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale (art. 38).

Le disposizioni contrattuali (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente articolo, limitatamente però ai soli particolari aspetti in esso contemplate.

Non potrà essere costituito il rapporto di apprendistato per lo svolgimento delle mansioni previste nella categoria F.

2. Formazione formale

Le Parti condividono la necessità di valorizzare per ogni tipologia di contratto la formazione svolta internamente all'impresa anche con modalità in affiancamento che andrà certificata secondo modalità da definire alla luce delle future disposizioni di legge.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente 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

- 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 e accordi integrativi aziendali
- Previdenza obbligatoria, previdenza e assistenza complementare
- Formazione in affiancamento e formazione tecnica al mestiere
- Organizzazione del lavoro nell'impresa
- Natura/Scopi dell'impresa, fattori di redditività, costi, contesto di riferimento

- Conoscenza dei prodotti, dei cicli produttivi e dei servizi aziendali
- Certificazioni in azienda
- Collocazione del lavoratore nella organizzazione dell'impresa
- Comunicazione in azienda e con l'esterno dell'azienda
- Innovazione tecnologica e 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

- 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 e applicazioni informatiche
- Lingue straniere.

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

3. Impresa formativa

L'impresa formativa è quell'impresa che in relazione alle proprie risorse è in grado di esprimere una capacità formativa interna. Per essere considerata tale dovrà quindi disporre di locali idonei alla finalità formativa, essere in condizione di erogare formazione e avere risorse umane idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta determinante la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate che sarà riferimento e supporto per l'apprendista.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. Denominazione contrattuale

L'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni viene denominato

- CONTRATTO FORMATIVO DI QUALIFICAZIONE SPECIALISTICO/GESTIONALE per i lavoratori destinati a raggiungere le categorie A - B
- CONTRATTO FORMATIVO DI QUALIFICAZIONE TECNICO/OPERATIVA per i lavoratori destinati a raggiungere le categorie C - D - E

2. Durata

In funzione del tipo di qualificazione da conseguire, il contratto avrà la seguente durata:

Tipo di qualificazione da conseguire	Durata
Figure professionali inquadrare in categoria E	24 mesi
Figure professionali inquadrare in categoria C e D	36 mesi
Figure professionali inquadrare in categoria A e B	48 mesi

Ai fini della durata massima del periodo di apprendistato, i periodi di servizio, documentati dall'apprendista, prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti, purché non

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials on the right.

siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori a un anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso azienda del settore e nella stessa mansione.

3. Formazione

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

- 1) per formazione formale deve intendersi la formazione – anche on the job e in affiancamento – prevista da un programma preventivamente definito e accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del tutor;
- 2) le imprese con capacità formativa adeguata o nelle quali sono presenti tutor formati nell'ambito dei moduli predisposti dalle Parti possono erogare la formazione interamente al loro interno;
- 3) le 120 ore di formazione (interna/esterna) previste dal D.Lgs. n. 276/03 devono intendersi come annue.

Le Parti definiranno linee guida per la formazione sia interna sia esterna all'impresa e in particolare si curerà la predisposizione di moduli formativi della durata di 8 ore per i tutor aziendali mirati a trasferire competenze inerenti il contesto normativo di riferimento e la metodologia (capacità relazionali/coaching).

Tali corsi potranno essere differenziati in relazione alla tipologia di apprendistato e alle caratteristiche dei lavoratori da seguire.

Un tutor formato attraverso il corso specifico predisposto dalle Parti potrà trasferire le competenze acquisite ad altro tutor in ambito aziendale

4. Tutor aziendale

Il tutor aziendale ha il compito di:

- partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista
- facilitare l'apprendista nelle fasi di apprendimento e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi (nella formazione formale e non formale)
- facilitare la realizzazione di momenti di verifica dell'approfondimento e di valutazione finale delle competenze
- assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale
- facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto organizzativo aziendale
- al raggiungimento dei primi 24 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, effettuare una verifica sullo stato di avanzamento del progetto.

Il tutor designato dall'impresa partecipa all'attività formativa realizzata direttamente dalle Parti o ad altra attività formativa realizzata anche a livello aziendale, che sia comunque coerente con le linee guida in materia definite dalle Parti.

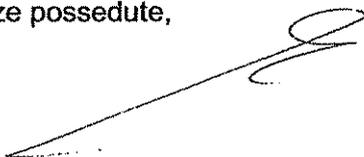
In attesa della definizione delle linee guida, in via transitoria, il tutor potrà essere il datore di lavoro o un lavoratore con inquadramento superiore rispetto a quello di destinazione dell'apprendista.

5. Piano formativo individuale

Il Piano formativo individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute.

Tale piano formativo individuale dovrà:

- 1) essere coerente con il profilo formativo di riferimento,
- 2) delineare il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con il profilo formativo di riferimento e con le competenze possedute,



- 3) indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale,
- 4) contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste.

Il Piano formativo individuale verrà allegato al contratto di apprendistato, formandone parte integrante e sostanziale.

6. Valutazione e certificazione degli esiti formativi

In attesa delle indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente, la formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

7. Profili formativi e figure professionali nell'ambito delle aree funzionali

I profili formativi individuano le competenze necessarie alle figure professionali contrattualmente individuate nell'art. 61 del CCNL.

Tali competenze, che devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività formativa formale articolata dal piano formativo individuale, sono suddivise in:

- A. Competenze professionali generali di carattere trasversale e comuni a tutte le figure professionali
- B. Competenze specifiche caratteristiche e proprie delle tre aree funzionali di seguito individuate per il settore delle piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari:

Area di attività	Gruppi professionali omogenei
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
	Personale
	Servizi generali
Commerciale	Acquisti, magazzini, logistica
	marketing, vendite
Tecnico-produttiva	Produzione
	Manutenzione
	Progettazione, ricerca, tecnologia, sviluppo
	Ambiente, sicurezza, qualità

Le competenze necessarie al raggiungimento del profilo professionale prescelto e riportate nel piano formativo individuale devono essere individuate all'interno di quelle di seguito riportate e modulate in relazione alla attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa.

A) COMPETENZE PROFESSIONALI GENERALI

- Possedere strumenti conoscitivi per comprendere la gestione economica dell'impresa, le sue esigenze strategiche e le caratteristiche dei mercati
- Conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale e la sua struttura organizzativa
- Conoscere la collocazione della propria attività nell'ambito dell'impresa e sapersi rapportare alle altre aree organizzative, conoscere i codici etici di comportamento aziendale ove esistenti
- Acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamenti organizzativi

- Conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge, contrattuali e aziendali del rapporto di lavoro
- Conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge di tutela dei dati personali
- Conoscere le fondamentali norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza salute e ambiente, sapere applicare le previste misure di sicurezza e tutela ambientale e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Conoscere gli strumenti informatici adottati nella propria attività
- Nozioni di base delle lingue straniere

B) COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIFICHE

Le competenze professionali specifiche sono indicate nell'allegata tabella, nella colonna delle "conoscenze", suddivise per profilo/qualifica professionale.

La tabella riporta i profili/qualifiche professionali suddivisi per "area di attività", indicando inoltre le "competenze" e le "capacità" correlate a ciascun profilo.

Lo schema seguito per la costruzione della tabella dei profili/qualifiche professionali (area di attività, profilo CCNL, competenze, capacità, conoscenze) costituisce la linea guida per la definizione dei piani formativi individuali.

Le parti verificheranno annualmente in sede di Osservatorio la corrispondenza delle qualifiche professionali alle esigenze delle imprese e dei lavoratori. L'Osservatorio congiunto potrà elaborare proposte di modifiche e integrazioni della presente tabella, che saranno recepite in sede di rinnovo del CCNL.

Le parti si danno atto che la disciplina contrattuale ha una funzione sussidiaria rispetto alla disciplina regionale, per quanto riguarda la formazione professionale degli apprendisti.

8. Inquadramento e trattamento retributivo

Il trattamento retributivo dell'apprendista, per tutta la durata del contratto formativo di qualificazione, viene fissato nella misura del 95% del livello salariale (minimo di categoria più indennità di posizione organizzativa) in relazione al profilo professionale che l'apprendista conseguirà al termine del contratto.

9. Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio sarà computata, in caso di conferma del rapporto a tempo indeterminato, dalla data di instaurazione dell'apprendistato.

10. Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello troverà applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

11. Condizioni per la stipula di nuovi contratti

Le Parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

Agli effetti della presente disposizione:

- non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro,
- si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza prevista.

12. Ambito di applicazione e impegni tra le parti

La presente regolamentazione trova applicazione, a far data dalla stipula del presente contratto, su tutto il territorio nazionale in armonia con le vigenti norme di legge nazionali e regionali.

Al fine di rendere disponibile su tutto il territorio nazionale una regolamentazione dell'apprendistato rispondente alle esigenze settoriali, le Parti si impegnano a realizzare il necessario coordinamento e a fornire l'adeguato supporto alle rispettive Organizzazioni di riferimento a livello regionale.

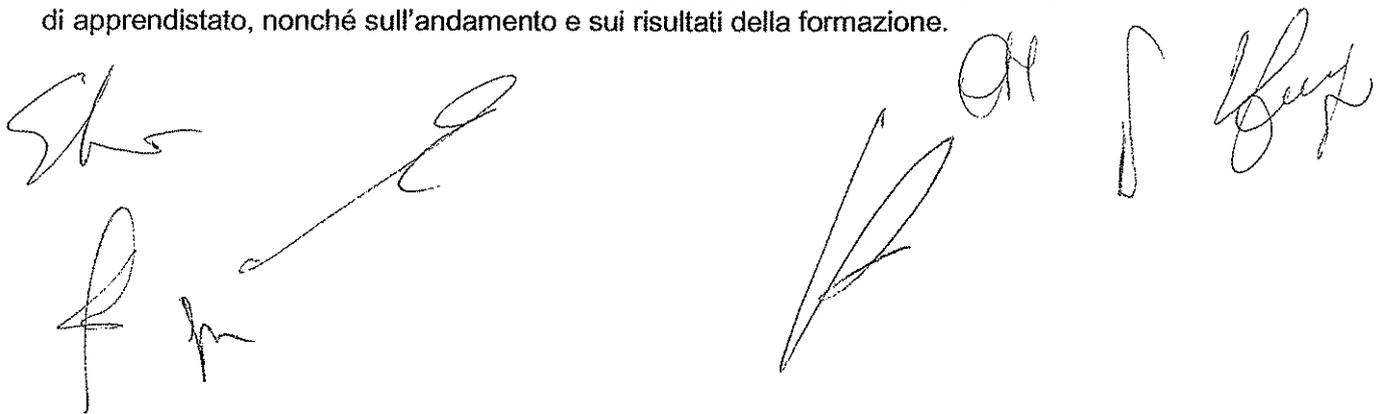
Tenuto conto del carattere innovativo della presente regolamentazione, le Parti:

- convengono sulla possibilità di definire, ulteriori profili formativi in relazione alle eventuali esigenze che si dovessero manifestare in fase applicativa,
- si impegnano ad apportare alla presente norma, anche in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento, le opportune innovazioni al fine di agevolarne l'applicazione.

Dichiarazione a verbale

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 continua ad applicarsi tale disciplina fino alla loro naturale scadenza.

La direzione aziendale informerà la RSU annualmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato, nonché sull'andamento e sui risultati della formazione.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are two distinct signatures. On the right side, there are three signatures, with the first one being a large, stylized signature, and the other two being smaller and more compact.

Art. 21 – Orario di lavoro

(omissis)

7. Al di là dei casi previsti nel comma precedente, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno preventivamente contrattati tra direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie.
8. A far data dal 1 gennaio 2008 le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale effettuato ai sensi del 6° e 7° comma del presente articolo sono compensate, nel mese di competenza, con le relative maggiorazioni e, secondo quanto previsto dal successivo punto, con una delle seguenti opzioni:
 - 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi;
 - 100% di riposi compensativi;
 - 100% di quote orarie retributive.

Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui sopra.

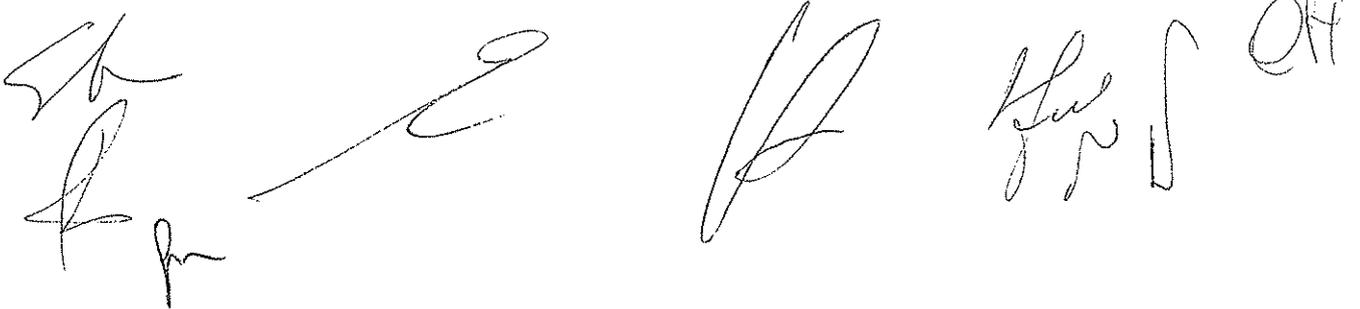
I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore di cui al successivo punto. La corresponsione delle quote retributive avverrà nel mese di competenza.

Il lavoratore entro il 31 dicembre di ogni anno potrà modificare con formale comunicazione la propria opzione per l'anno successivo. Nel caso in cui ciò non avvenga si intenderà confermata per l'anno successivo l'opzione in essere.

9. Per quanto attiene alle quote orarie le Parti concordano sulla istituzione di uno strumento contrattuale che consenta ai lavoratori di essere messi in condizione di fruire di riposi compensativi a fronte di prestazioni straordinarie prestate. A tal fine le Parti istituiscono il conto ore individuale nel quale confluiscono le prestazioni straordinarie, effettuate in aggiunta agli orari di lavoro contrattualmente definiti, per essere eventualmente fruite in forma di riposo compensativo (anche parziale).

Omissis

29. donazione di sangue e di midollo osseo nei limiti previsti dalla legge, permessi per la nascita del figlio di cui all'art. 39, per la fruizione dei permessi accantonati

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a long, sweeping signature. To the right, there are two more signatures, one of which appears to be a stylized 'G' or 'S' followed by a vertical line. On the far right, there is a signature that looks like 'OH'.

**ARTICOLO 25
LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO...**

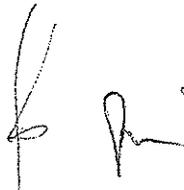
Aggiungere alla fine dell'articolo il seguente comma:

In applicazione di quanto disposto dall'articolo 17 del decreto legislativo 66/2003,(che ha recepito le Direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce), deroghe alla durata minima del riposo giornaliero previsto all'articolo 7 del citato decreto 66/2003 potranno essere concordate mediante accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra la RSU, le organizzazioni sindacali territorialmente competenti, l'azienda e Confindustria Ceramica. Sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore dal presente contratto.

Fatti salvi i limiti di cui all'art. 4, comma 4 del D.lgs. n. 66/2003, anche l'arco temporale entro il quale dovrà essere rispettato l'orario massimo di 48 ore media settimanali di lavoro effettivo, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali, sarà definito in accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra la RSU, le organizzazioni sindacali territorialmente competenti, l'azienda, e Confindustria Ceramica.

Dichiarazione a verbale:

Le parti riconoscono che con quanto stabilito è stata data completa attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva disposti dai D.lgs. 66/2003.


**ARTICOLO 37
TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA...**

Omissis

....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

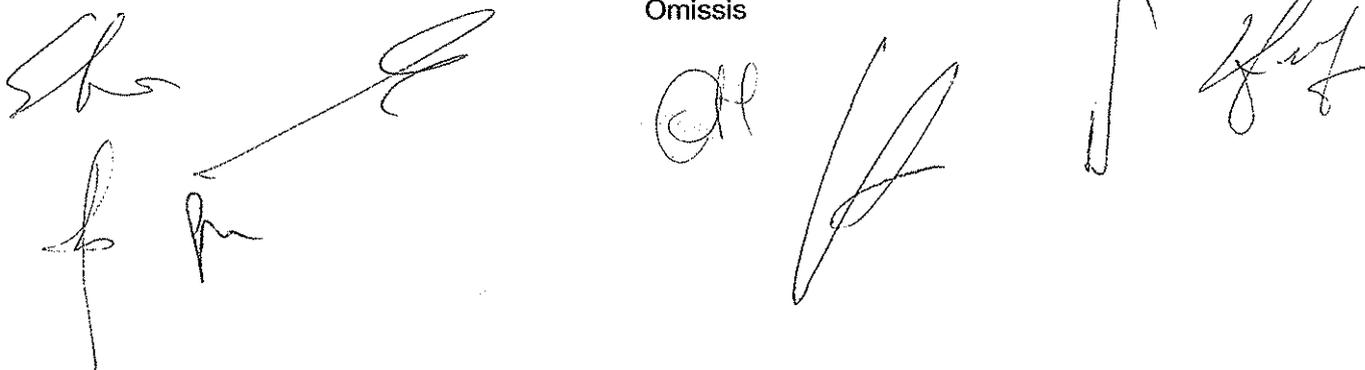
Omissis

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 RSU 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 richiesti dal lavoratore entro la scadenza dei periodi di conservazione del posto sopra indicati.

Il datore di lavoro, approssimandosi il compimento del termine di comporta, fornirà al lavoratore che ne faccia richiesta, assente a seguito di un continuativo e grave evento morboso, il conteggio delle assenze per malattia.

Omissis

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are several initials, including a prominent 'AH' and a large, stylized signature. On the right, there are two more signatures, one of which appears to be a name like 'G. Rossi'.

Articolo 39
Trattamento in caso di maternità/paternità

Il secondo comma viene modificato come segue:

La lavoratrice in congedo di maternità o, in alternativa, il lavoratore in congedo di paternità riceveranno, inoltre, un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza. Nel caso di nascita di figlio/i verrà garantito al dipendente un giorno di permesso retribuito da fruire entro 3 giorni dalla data del parto. Tale permesso assorbe e non si cumula a quanto eventualmente già concesso a livello aziendale prima della data di stipula del presente accordo.

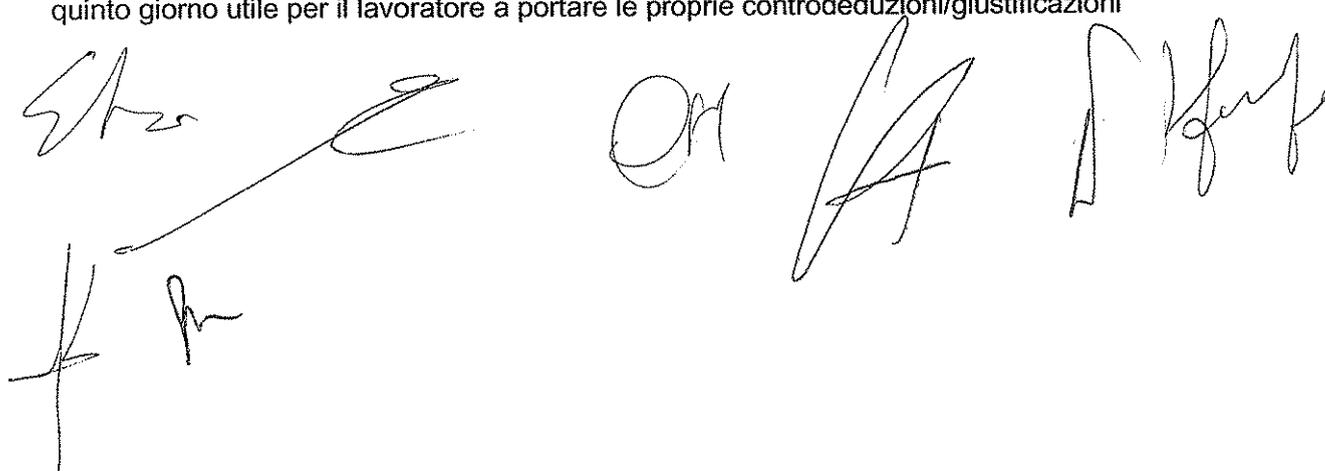


**ARTICOLO 50
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
OMISSIS**

.....e della retribuzione fino a 3 giorni.
Il datore di lavoro può adottare i provvedimenti disciplinari soltanto dopo aver contestato l'addebito e aver sentito a sua difesa il lavoratore. La contestazione da parte del datore di lavoro dovrà essere fatta tempestivamente. Il lavoratore, potrà farsi assistere da un rappresentante.....

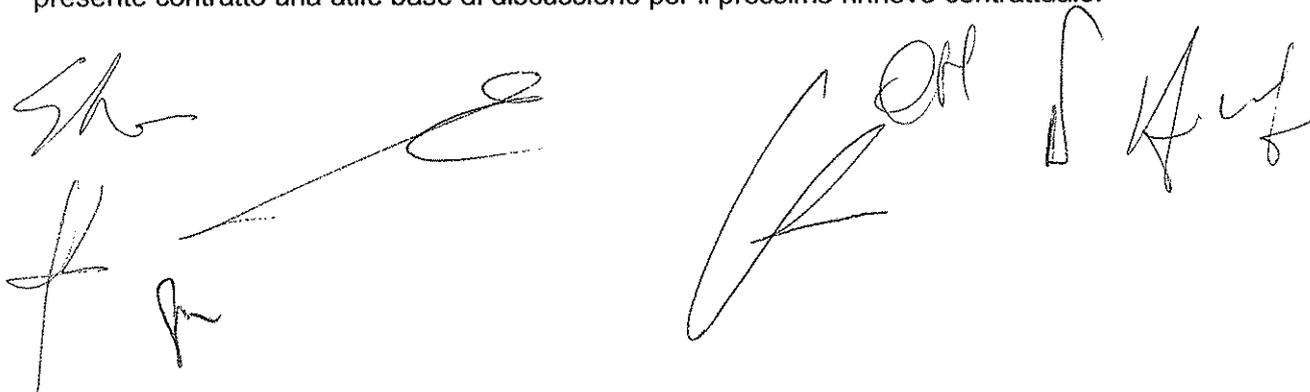
Aggiungere (in coda)

L'adozione del provvedimento disciplinare, ove ne ricorrano le condizioni, sarà assunta dall'azienda con la massima tempestività possibile e comunque, a pena di nullità, non oltre i 30 giorni successivi al quinto giorno utile per il lavoratore a portare le proprie controdeduzioni/justificazioni

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are the initials 'OH'. To the right of 'OH' is a large, stylized signature. On the far right, there is another large, cursive signature.

**CAPITOLO VI
SISTEMA CLASSIFICATORIO**

Al fine di studiare le modifiche organizzative e professionali introdotte nelle aziende dall'evoluzione della situazione tecnico organizzativa (soprattutto in relazione all'introduzione di nuove tecnologie produttive) e proporre soluzioni per il corretto inquadramento delle nuove mansioni individuate, le parti concordano l'istituzione di una commissione tecnica che dovrà fornire entro la vigenza del presente contratto una utile base di discussione per il prossimo rinnovo contrattuale.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a long, sweeping horizontal line that appears to be a signature or a decorative flourish. To the right of this line, there are two more signatures, one of which includes the letters 'OH' written above it.

Articolo 66
Trattamento di fine rapporto

Aggiungere alla fine dell'articolo il seguente comma:

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 e dal presente contratto.

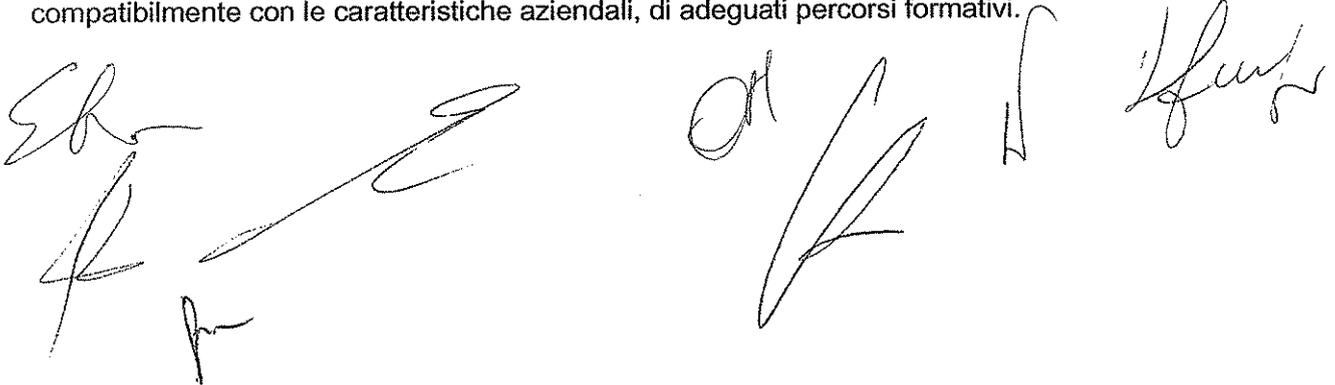


Art. - Modalità per la ricollocazione dei lavoratori inidonei

In caso di sopravvenuta inidoneità al lavoro in orario notturno o alla mansione specifica il lavoratore sarà adibito ad altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili, applicando le vigenti previsioni contrattuali in materia di mobilità/passaggio di mansioni..

Nel caso in cui non fossero esistenti e disponibili all'interno dell'impresa mansioni equivalenti, al fine di salvaguardia del posto di lavoro e col consenso del lavoratore, resta ferma la possibilità di demansionamento su posizioni di lavoro esistenti e disponibili in altre categorie.

Al fine di agevolare la ricollocazione dei lavoratori, le Parti considerano opportuna l'attivazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali, di adeguati percorsi formativi.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures, one above the other. In the center, there is a large, stylized signature that spans across the middle. To the right of this central signature, there are three more signatures, each appearing to be a different individual's name or initials.

Minimi contrattuali ed indennità di posizione organizzativa

Sono aumentati come da tabella allegata.

Una tantum

A tutti i dipendenti in forza e con diritto a trattamento economico alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposta una somma una tantum, al netto dell'indennità di vacanza contrattuale già corrisposta, come da tabella allegata, rapportata al periodo di servizio prestato nel periodo 1/07/2006-31/3/2007.

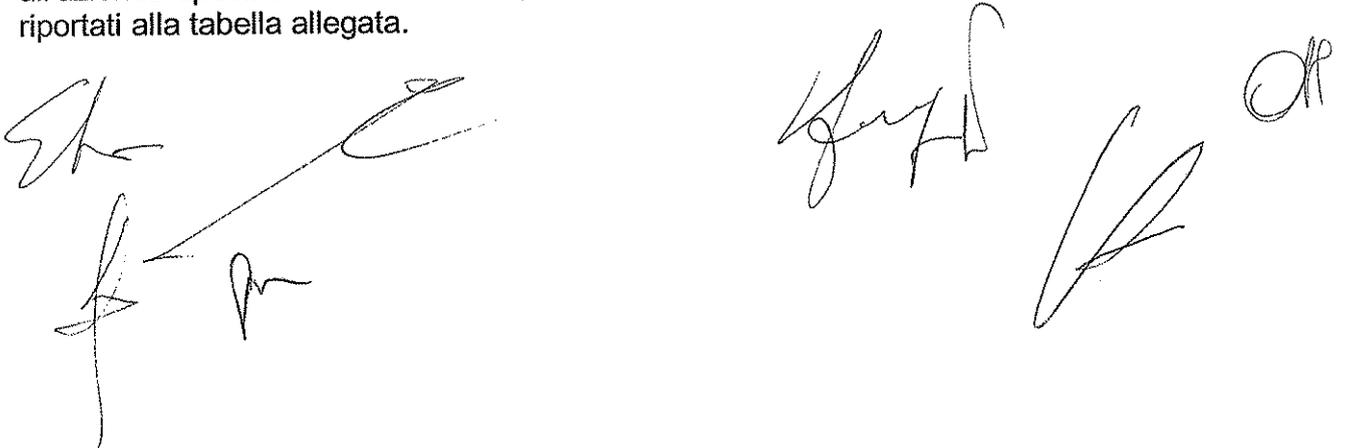
Nell'ambito delle misure finalizzate ad incentivare la previdenza complementare, ai dipendenti iscritti a Foncer, in forza e con diritto a trattamento economico alla data di stipula del presente accordo (o che risulteranno iscritti alla data del 31 marzo 2007), in luogo della erogazione di tale una tantum, verrà riconosciuto un importo, al netto dell'indennità di vacanza contrattuale già corrisposta, rapportato al servizio prestato nel periodo 1/07/2006-31/3/2007 e riparametrato con gli stessi parametri dell'una tantum, come da tabella allegata, da versare al fondo pensione contrattuale (Foncer).

Gli importi di cui sopra (una tantum oppure versamento sul fondo) saranno accreditati assieme alla retribuzione del mese di marzo 2007.

Condizioni di spettanza dell'una tantum e del versamento a Foncer:

- 1) ai lavoratori con contratto di lavoro part-time l'importo dell'una tantum sarà riproporzionato in ragione dell'orario di lavoro svolto;
- 2) gli importi una tantum previsti dal presente accordo sono comprensivi dei riflessi sui diversi istituti di retribuzione diretta e indiretta di origine legale o contrattuale e sono altresì esclusi dalla base di computo del trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore aderente a Foncer (o comunque iscritto entro il 31/3/2007) dovrà optare, entro il 3/04/2007, o per il versamento al Fondo o per il pagamento dell'una-tantum, presentando all'azienda specifica richiesta scritta; i valori dell'una-tantum e del versamento al Fondo sono riportati alla tabella allegata.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'G. Rossi'. To the right of this, there is another signature, and further right, the initials 'DR' are written in a circular arrangement.

Aumento dei minimi contrattuali e tabelle una tantum

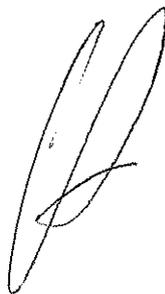
Categoria e P.O.	1° aumento	2° aumento	Aumento complessivo
	Dal 1° aprile 2007	Dal 1° gennaio 2008	a regime minimo + IPO
	Totale	Totale	Totale
A	€ 77,55	€ 45,24	€ 122,79
B1	€ 73,47	€ 42,86	€ 116,33
B2	€ 69,39	€ 40,48	€ 109,87
C1	€ 65,30	€ 38,10	€ 103,40
C2	€ 63,26	€ 36,91	€ 100,17
C3	€ 61,23	€ 35,72	€ 96,95
D1	€ 60,00	€ 35,00	€ 95,00
D2	€ 56,33	€ 32,86	€ 89,19
D3	€ 53,06	€ 30,95	€ 84,01
E1	€ 49,79	€ 29,05	€ 78,84
E2	€ 44,90	€ 26,19	€ 71,09
F	€ 40,82	€ 23,81	€ 64,63

Tabelle una tantum

Categoria e P.O.	Una tantum marzo 2007	Versamento al Fondo marzo 2007
A	€ 348,98	€ 387,75
B1	€ 330,61	€ 367,34
B2	€ 312,24	€ 346,94
C1	€ 293,88	€ 326,53
C2	€ 284,68	€ 316,31
C3	€ 275,51	€ 306,13
D1	€ 270,00	€ 300,00
D2	€ 253,46	€ 281,63
D3	€ 238,78	€ 265,31
E1	€ 224,07	€ 248,97
E2	€ 202,05	€ 224,50
F	€ 183,66	€ 204,06

Art.11 – Decorrenza e durata

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° luglio 2006 e sarà valido, per la parte retributiva, sino al 30 giugno 2008 e, per la parte normativa, sino al 30 giugno 2010.

A handwritten signature consisting of several strokes, including a long diagonal line and a large loop.A handwritten signature consisting of a circle followed by a vertical line.A handwritten signature consisting of a large, elongated loop.A handwritten signature consisting of a vertical line followed by a large, stylized loop.

ALLEGATO

TABELLA PROFILI/QUALIFICHE

Area di attività	Amministrativa
Profilo CCNL	Responsabile CED

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Dimensionamento architettura di rete 2. Conformazione infrastruttura di rete 3. Amministrazione infrastruttura di rete 4. Protezione sistema informativo	Caratteristiche ed evoluzioni del settore informatico Architettura e componenti hardware di PC client e periferiche Dispositivi di networking: server di rete, apparati di rete e cablaggi Concetti relativi alla comunicazione in area LAN, WAN e MAN Funzionamento dei principali sistemi operativi client e server: Dos, Windows, Unix, Macintosh, ecc. Elementi base della tecnologia web e dei protocolli di rete (TCP/IP ed altri in uso) Procedure di installazione e configurazione sistemi hardware e software di rete Tecniche di diagnostica di sistemi elettronici e informatici Strumenti di system and network management per la gestione e il monitoraggio del traffico di rete Strumenti per la misura delle prestazioni ed il troubleshooting di rete Aspetti di sicurezza informatica: politiche di sicurezza, software antivirus in uso, firewall, firme digitali, modelli teorici di crittografia ecc La normativa sulla privacy (L. 675/96 e successivi decreti attuativi) relativamente alla gestione delle informazioni digitali Lingua inglese tecnica in uso in ambito informatico





Area di attività	Amministrativa
Profilo CCNL	Analista programmatore

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Modellazione requisiti applicazioni informatiche 2. Progettazione tecnica applicazioni informatiche 3. Sviluppo applicazioni informatiche 4. Convalida applicazioni informatiche	Caratteristiche ed evoluzioni del settore informatico Architettura delle applicazioni informatiche: componenti, relazioni, collegamenti Funzioni e linguaggi dei data base relazionali Caratteristiche e funzionamento dei principali sistemi operativi client e server: Windows, Unix, Macintosh, Solaris, ecc. Architettura e componenti hardware di PC client e periferiche Ambienti software di sviluppo: linguaggi di programmazione convenzionali e object oriented, tool e CASE di sviluppo Elementi di logica di programmazione: struttura del programma, dati, strutture di controllo Concetti base di networking e comunicazioni: tipologie di rete, componenti, protocolli di comunicazione Procedure di installazione e configurazione sistemi hardware e software Strumenti e tecniche di testing e debugging delle applicazioni informatiche Concetti relativi alla sicurezza informatica Lingua inglese tecnica applicata all'informatica

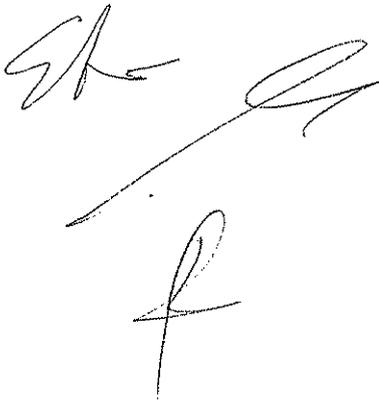
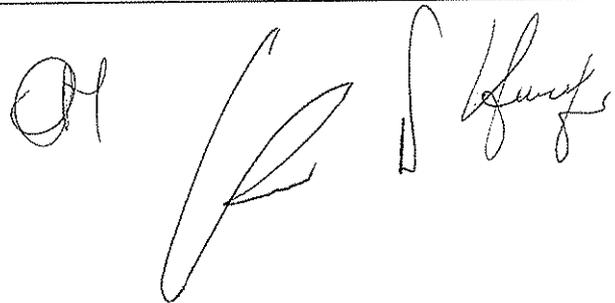
Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left and several smaller initials on the right.

Area di attività	Amministrativa
Profilo CCNL	Addetto a ufficio amministrativo con autonomia operativa

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Strutturazione sistema di contabilità generale e analitica 2. Formulazione budget 3. Controllo andamento economico-finanziario 4. Articolazione e gestione strumenti bancari	Fondamenti di organizzazione aziendale: struttura, funzioni e processi lavorativi Funzione, caratteristiche e logiche dei sistemi di pianificazione e controllo di gestione Discipline e tecniche di contabilità generale Metodologie e strumenti di contabilità analitica Logiche di funzionamento dei software applicativi di contabilità e di contabilità integrata Modelli e criteri di progettazione dei sistemi di budgeting e reporting Tecniche di budgeting e reporting Elementi di analisi matematica e statistica Principi di finanza aziendale ed elementi di tecnica bancaria

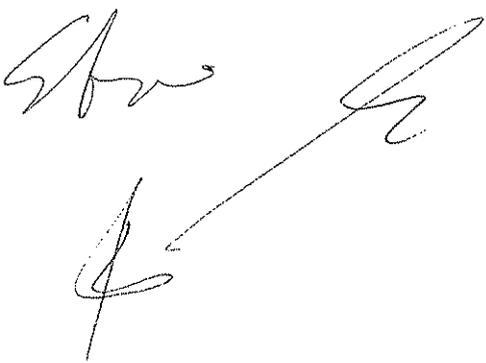
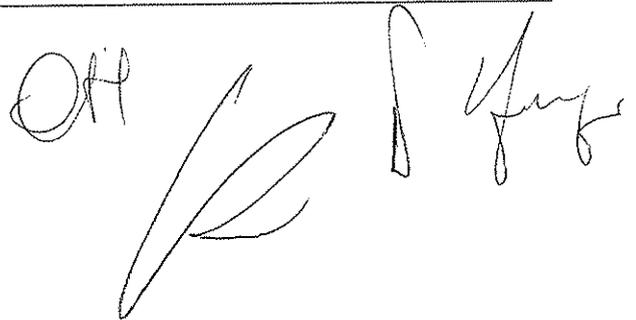
Area di attività	Amministrativa
Profilo CCNL	Operatore/Programmatore

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Dimensionamento postazioni informatiche 2. Diagnosi e prevenzione guasti 3. Conformazione sistemi hardware e software di base 4. Integrazione applicazioni software	Caratteristiche ed evoluzioni del settore informatico Architettura e componenti hardware di PC client e periferiche Dispositivi di networking: server di rete, apparati di rete e cablaggi Caratteristiche e funzionalità dei principali software applicativi di gestione testi, elaborazione dati, redazione presentazioni, ecc. Funzionamento dei principali sistemi operativi: Windows, Unix, Macintosh, ecc. I servizi web Elementi base della tecnologia web e dei protocolli di rete (TCP/IP e altri in uso) Procedure di installazione e configurazione sistemi hardware e software Tecniche di diagnostica di sistemi elettronici e informatici Aspetti di sicurezza informatica: politiche di sicurezza, software antivirus in uso, ecc. Lingua inglese tecnica in uso in ambito informatico

Area di attività	Amministrativa
Profilo CCNL	Addetto ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Configurazione sistema della contabilità generale 2. Gestione processo amministrativo-contabile 3. Trattamento operazioni fiscali e previdenziali 4. Formulazione bilancio aziendale	Natura e caratteristiche dei sistemi-sottosistemi contabili aziendali Fondamenti di organizzazione aziendale: struttura, funzioni, processi lavorativi Il metodo della partita doppia: scritture, strumenti ed applicazioni Principali software di contabilità e di contabilità integrata Applicativi informatici per la simulazione delle variabili retributive Principi di contabilità analitica e controllo di gestione Natura, funzione e contenuto del bilancio d'esercizio e consolidato Elementi del sistema di relazione industriale (CCNL) di riferimento e accordi aziendali Normativa civilistica, e fiscale nazionale ed europea in tema di tenuta contabile aziendale Tecniche di elaborazione e redazione del bilancio Elementi di tecnica bancaria

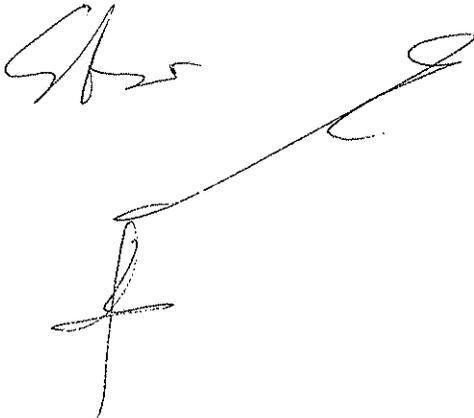
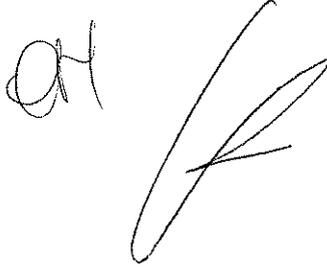
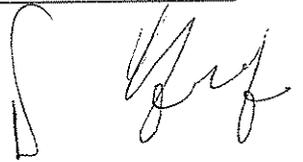
Area di attività	Commerciale
Profilo CCNL	Addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Rappresentazione potenziale di zona 2. Pianificazione azioni di vendita 3. Gestione trattativa commerciale 4. Trattamento dati e proiezioni di vendita	Strutture organizzative, ruoli e processi dell'area commerciale delle aziende Tecniche di vendita, di comunicazione e gestione dei colloqui, di argomentazione persuasiva Tipologie, segmentazioni e dinamiche di mercato e dei canali di distribuzione del prodotto Tecniche di esposizione del prodotto (display) e di organizzazione della superficie di vendita (layout) Elementi di diritto commerciale e legislazione tributaria Tutela previdenziale e assistenziale degli agenti e rappresentanti di commercio Disciplina legislativa e contrattuale dell'agente e rappresentante di commercio Elementi base di marketing operativo: attività promozionali e pubblicitarie, ecc. Modulistica aziendale e software applicativi in uso per la predisposizione dei documenti amministrativi e di reporting Caratteristiche, funzioni e standard qualitativi dei prodotti commercializzati Modelli di customer care and satisfaction e tecniche di fidelizzazione cliente Metodi e strumenti di pianificazione e organizzazione del lavoro Disposizione a tutela della sicurezza nell'ambiente di lavoro nelle strutture di vendita Lingua inglese scritta e parlata: sintassi, grammatica, terminologia tecnica, ecc.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and another signature with initials 'G. S.' on the right.

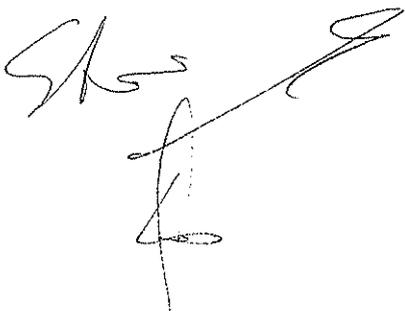
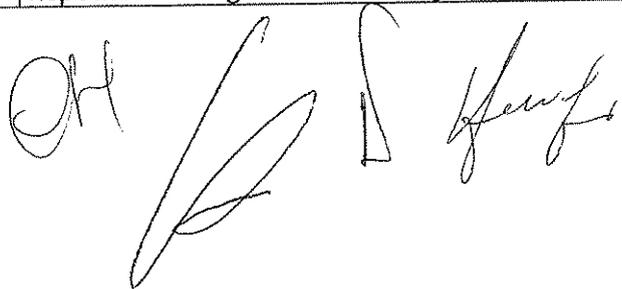
Area di attività	Commerciale
Profilo CCNL	Corrispondente commerciale con funzioni di promozione, gestione ordini e spedizioni

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Analisi mercato di riferimento 2. Configurazione offerta di prodotto/servizio 3. Posizionamento offerta di prodotto/servizio 4. Traduzione operativa strategia commerciale	Principali metodologie della ricerca di mercato: indagini di scenario, ricerche sui comportamenti d'acquisto, ecc. Organizzazione aziendale Contrattualistica e tutela dei crediti Tecniche di organizzazione e gestione rete vendita Modelli e strumenti di marketing strategico: posizionamento prodotto, ecc. Modelli e strumenti di marketing operativo: meccanismi e strategie di comunicazione pubblicitaria, leva promozionale, ecc. Metodologie e strumenti di benchmarking I sistemi di distribuzione: GDO, vendita in franchising, ecc. Tecniche di analisi economiche e di budgeting per il calcolo della ripartizione degli investimenti: (marketing/selling) Software applicativi e servizi web-based per la gestione commerciale- marketing La qualità del servizio nei processi marketing-vendite: comportamenti professionali, indicatori, ecc. Normative per la sicurezza nei luoghi di lavoro Due lingue straniere scritte e parlate: sintassi, grammatica, terminologia tecnica, ecc.

Area di attività	Commerciale
Profilo CCNL	Addetto alle spedizioni ed emissione dei documenti di spedizione e di giacenza

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Gestione spazi attrezzati di magazzino 2. Movimentazione e stoccaggio merci 3. Trattamento dati di magazzino 4. Imballaggio e spedizione merci	Il flusso delle merci in magazzino Struttura e organizzazione di un magazzino merci Tipologia e funzionamento delle macchine per stoccaggio e movimentazione delle merci (carrelli elevatori, muletto, elevatrici, ecc.) Principali funzioni dei software per la gestione dei flussi informativi di magazzino Tipologie di merci e relative specifiche di stoccaggio, movimentazione e lavorazione Metodologie e tecniche di gestione delle scorte: metodi pull-push, gestione a fabbisogno, metodo ABC, ecc. Funzioni e tipologie di imballaggio e di packaging per le spedizioni commerciali Elementi identificativi e di sicurezza dei prodotti: part number, serial number, barcode, placche anticaccheggio, ecc. Caratteristiche e specificità dei veicoli industriali di trasporto (pesi, dimensioni, ecc.) Normativa sul trasporto e deposito di merci pericolose Normativa sul trasporto e deposito di derrate alimentari Il sistema di autocontrollo HACCP: scopi e campo di applicazione Le norme antinfortunistiche e di sicurezza da rispettare nella gestione del magazzino

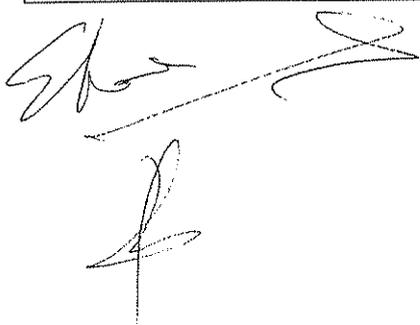



Area di attività	Tecnico-produttiva
Profilo CCNL	Responsabile della qualità

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Analisi sistema aziendale 2. Configurazione sistema qualità 3. Gestione sistema qualità 4. Trattamento dati del sistema qualità	Le organizzazioni come sistema: struttura, processi, ruoli e funzioni Tecniche di gestione ed organizzazione aziendale I principali processi produttivi aziendali Strategie di comunicazione d'impresa Elementi di controllo statistico dei processi Normativa UNI EN ISO 9000-Vision 2000 Metodologie operative per il monitoraggio della qualità ed il trattamento delle non conformità I sistemi di certificazione e gli organismi nazionali ed internazionali deputati alla certificazione di sistema e di prodotto Elementi di sociologia del lavoro e dell'organizzazione La gestione per progetti Tecniche di soluzione dei problemi Norme e disposizioni a tutela della sicurezza nell'ambiente di lavoro

Area di attività	Tecnico-produttiva
Profilo CCNL	Addetto CAD/Disegnatore

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Codificazione particolari e componenti meccanici 2. Sviluppo disegno prodotti in area meccanica 3. Rappresentazione dinamica prodotti in area meccanica 4. Configurazione componenti costruttive e soluzioni tecnologiche di prodotti in area	I processi di progettazione nell'area meccanica e produzione meccanica Metodi di progettazione per famiglie di prodotto Metodologie di disegno tecnico: metodi di rappresentazione, scale di rappresentazione, tipi di sezione, convenzioni sulle sezioni, sistemi di quotatura, ecc. Strumenti di disegno tecnico: fogli di lavoro, segni e simboli, ecc Metodi di rappresentazione grafica e simulazione tridimensionale e relativi applicativi di prototipazione con sistemi CAD Elementi di programmazione CAM Tecnologia e proprietà dei materiali e loro comportamenti in lavorazione Principali metodi di lavorazione su macchine utensili tradizionali ed a controllo numerico e a CNC Inglese tecnico di settore Regole internazionali di unificazione dei disegni - norme UNI Le norme ISO-9000:2000 e relative applicazioni in ambito manifatturiero meccanico





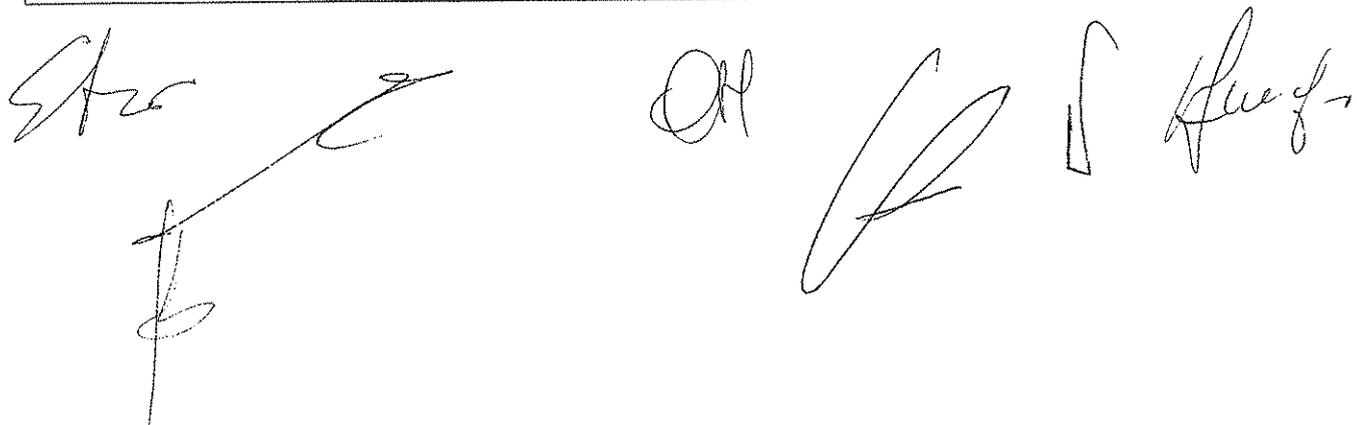
Area di attività	Tecnico-produttiva
Profilo CCNL	Attrezzista-aggiustatore e/o costruttore ecc. ecc. (costruttore carpenteria metallica)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Predisposizione macchinari, attrezzature ed utensili per le lavorazioni dei metalli 2. Taglio materiali metallici 3. Deformazione / saldatura materiali metallici 4. Rifinitura ed assemblaggio pezzi e insiemi metallici	Il ciclo di lavorazione: fasi, attività e tecnologie Caratteristiche fisiche, chimiche, meccaniche e tecnologiche dei materiali metallici Tipologie e meccanismi di funzionamento delle principali attrezzature e macchinari per la lavorazione dei metalli Strumenti di misurazione dei materiali metallici Tecniche di taglio metalli Tecniche di attrezzatura meccanica (foratura, sbavatura, filettatura,...) Tecniche di deformazione e saldatura metalli Tecniche di rifinitura e assemblaggio metalli Principali strumenti e supporti informatici Principali funzionalità degli strumenti di interazione uomo/macchina Disposizioni a tutela della sicurezza sul lavoro per le lavorazioni dei metalli Fondamenti della disciplina aziendale del rapporto di lavoro

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'Ebo' with a long horizontal stroke extending to the right. Below it is a smaller signature that looks like 'f'. To the right of these, there are several other initials and signatures, including a large 'A', a circular mark, and a signature that looks like 'Huff'.

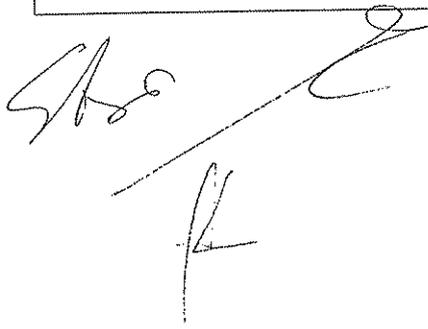
Area di attività	Tecnico-produttiva
Profilo CCNL	Attrezzista-aggiustatore e/o costruttore ecc. ecc. (costruttore su macchine utensili)

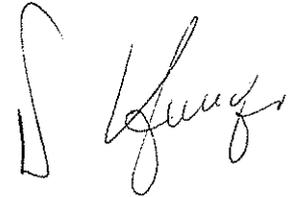
Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Approntamento macchine utensili 2. Lavorazione pezzi in area meccanica 3. Controllo conformità pezzi in area meccanica 4. Gestione area di lavoro	I processi di lavorazione nell'area meccanica Principali Materiali (ghise, acciai, ecc.) e relative caratteristiche tecnologiche Le Macchine Utensili dalle tradizionali alle CNC ai sistemi FMS (Flexible Manufacturing System): le parti componenti e la loro funzione, il piano e lo spazio in cui operano, i metodi di gestione/integrazione tecnica Principali utensili e loro utilizzo Principali lavorazioni su macchine utensili: foratura, tornitura, fresatura, alesatura, rettificazione, ecc. Principali strumenti di misura (calibri, micrometri, comparatori, ecc.) e relativi campi di applicazione Informatica applicata a MU a CNC e sistemi FMS Principali norme del disegno tecnico: segni e simboli, convenzioni, scale e metodi di rappresentazione La modulistica di riferimento: schede istruzioni, programmi di produzione, schede controllo qualità Le norme ISO-9000:2000 e relative applicazioni in ambito manifatturiero meccanico Le norme per l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Area di attività	Tecnico-produttiva
Profilo CCNL	Elettricista che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori ecc. ecc. (installatore e manutentore impianti elettrici)

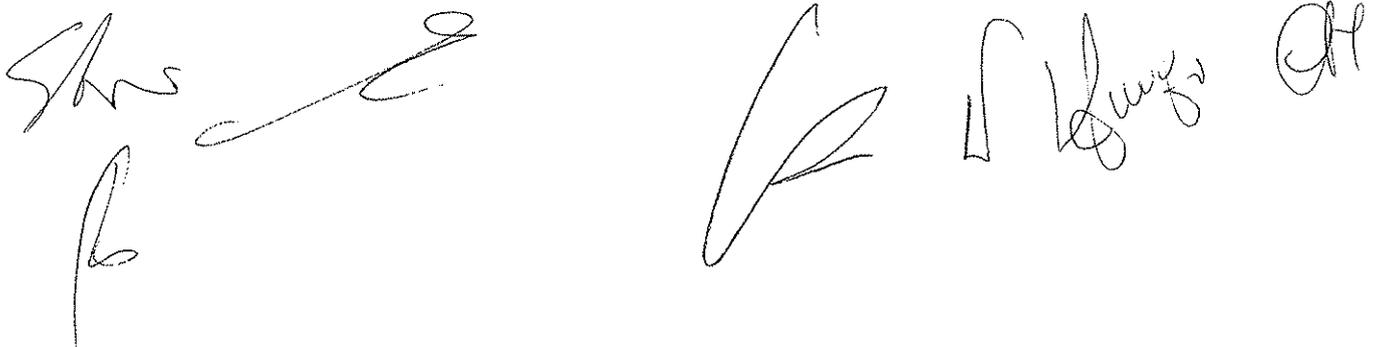
Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Impostazione piani di installazione impianti elettrici civili ed industriali 2. Installazione impianti elettrici civili ed industriali 3. Controllo impianti elettrici civili e industriali 4. Manutenzione impianti elettrici civili e industriali	Elementi di disegno elettrico: particolari e complessivi, segni, simboli, scale e metodi di rappresentazione Principi di elettrotecnica e tecnologia degli impianti elettrici: elettronica lineare, digitale, analogica e di potenza Principali tipologie di impianti per uso civile ed industriale Dispositivi di protezione: circuiti di comando, attuazione, regolazione e protezione La componentistica elettrica: componentistica modulare e scatolata per quadri elettrici I principali strumenti e attrezzi di lavoro e modalità di utilizzo Concetti fondamentali dell'informatica di base applicata alla strumentazione diagnostica Schemi elettronici per ausiliari civili: antenne, videocitofono, impianto antifurto, piccola telefonia, ecc I materiali del settore e le loro caratteristiche Principali tecniche di calcolo per l'installazione e il cablaggio di impianti elettrici: calcolo di un circuito, della potenza, dell'energia Le norme di riferimento previste da UNI e CEI, leggi e regolamenti nazionali per l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici Le norme antinfortunistiche da rispettare nella fase di installazione e manutenzione impianti elettrici





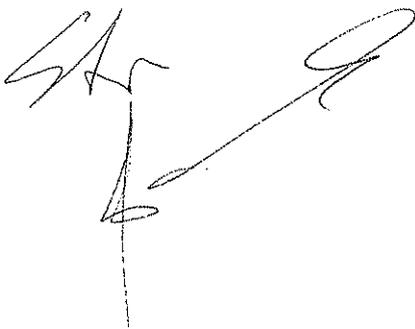
Area di attività	Tecnico-produttiva
Profilo CCNL	Elettricista che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori ecc. ecc. (installatore e manutentore impianti termo-idraulici)

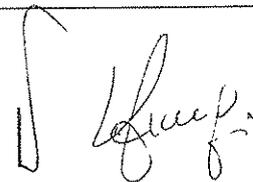
Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Impostazione piani di installazione impianti termo-idraulici 2. Installazione impianti termo-idraulici 3. Controllo impianti termo-idraulici 4. Manutenzione impianti termo-idraulici	Elementi di disegno tecnico: scale di rappresentazione, particolari e complessivi di impianti termo-idraulici e idrosanitari, ecc. Impiantistica meccanica, termo-idraulica, oleodinamica Principali tipologie di impianti termo-idraulici e idrosanitari e loro componenti Gli strumenti di lavoro e le attrezzature di installazione di impianti termo-idraulici Le unità di montaggio, misura e collaudo Elementi di informatica per i sistemi di controllo e collaudo di impianti termo-idraulici Le caratteristiche dei materiali dei componenti costituenti gli impianti: metalli, plastici, mastici e resine Sistemi di distribuzione e controllo dei fluidi Tecniche di montaggio di apparecchiature termiche e idro-sanitarie Tecniche di lavorazione, adattamento, assemblaggio di tubi di acciaio, di rame, di materiale plastico Le norme di riferimento previste da UNI e CIG, leggi e regolamenti nazionali per l'installazione di impianti termo-idraulici Le norme antinfortunistiche da rispettare nella fase di installazione e manutenzione impianti termo-idraulici


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a stylized signature in the center, and several smaller initials on the right.

Area di attività	Tecnico-produttiva
Profilo CCNL	Meccatronico che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori ecc. ecc.

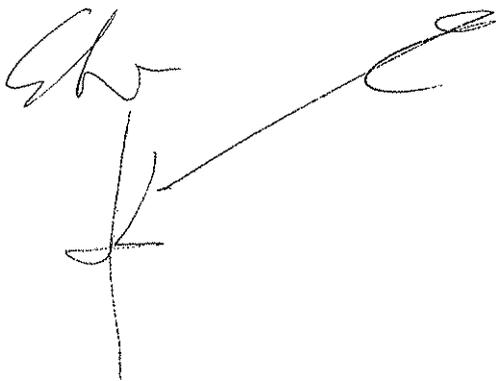
Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Decodifica strutturale schemi d'impianto 2. Composizione sistemi elettrico-elettronici 3. Adattamento funzionalità impianti elettrico-elettronici 4. Controllo sistema impianto elettrico-elettronico	Le principali tecnologie di automazione industriale Elementi di disegno elettrico-elettronico: particolari e complessivi, segni, simboli, scale e metodi di rappresentazione Principi di elettrotecnica ed elettronica e tecnologia di impianti elettrici: elettronica lineare, digitale, analogica e di potenza Dispositivi di protezione: circuiti di comando, attuazione, regolazione e protezione Materiali e componentistica elettrica-elettronica Principali tecniche di installazione ed assemblaggio di impianti Principali strumenti, apparecchiature e attrezzature di lavoro e relative modalità di utilizzo Metodologie di lettura cataloghi componenti elettrici-elettronici e manuali tecnici Concetti fondamentali di informatica di base applicata alla strumentazione diagnostica Norme di riferimento per l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici e macchine Norme antinfortunistiche da rispettare nella fase di installazione e manutenzione impianti elettrici Norme ISO-9000:2000 e relative applicazioni in ambito manifatturiero meccanico Norme per l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro



Area di attività	Tecnico-produttiva
Profilo CCNL	Meccanico che (...) svolge le sue mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie ecc. ecc.

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Predisposizione attrezzature di montaggio 2. Montaggio di gruppi, sottogruppi e particolari meccanici 3. Controllo conformità del montaggio gruppi, sottogruppi e particolari meccanici 4. Adeguamento particolari e gruppi meccanici	I processi di montaggio ed assemblaggio Elementi di tecnologia meccanica-oleodinamica e pneumatica Nozioni elementari di elettrotecnica Caratteristiche e proprietà dei materiali meccanici Attrezzature e strumenti per il montaggio ed assemblaggio meccanico Tecniche di montaggio e assemblaggio di componenti meccaniche Principali organi meccanici di collegamento (viti, anelli, spine, ecc.) e di trasmissione (ruotismi, cinghie, camme, ecc.) e relative applicazioni Strumenti di misura e collaudi Norme del disegno tecnico ed impiantistico: segni e simboli, convenzioni, scale e metodi di rappresentazione Tecnologie e parametri dei principali metodi di aggiustaggio La modulistica di riferimento: schede istruzioni, programmi di produzione, schede controllo conformità Elementi propedeutici sulla Direttiva Macchine e sicurezza prodotti Le norme ISO-9000:2000 e relative applicazioni in ambito manifatturiero-meccanico Le norme per l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro





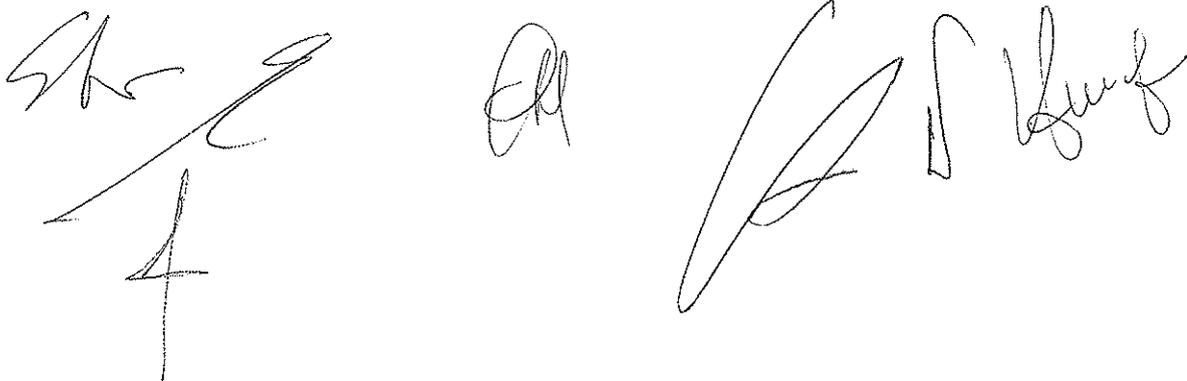

Area di attività	Tecnico-produttiva
Profilo CCNL	Operatore della ceramica artistica

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Trattamento impasti 2. Modellazione impasti 3. Essiccamento e cottura manufatto ceramico 4. Smaltatura e decorazione manufatto ceramico	Il ciclo di lavorazione di manufatti artistici: realizzazione dell'impasto, tornitura e modellazione, cottura, decorazione Storia dell'arte e delle diverse tipologie di manufatti ceramici Tecniche di disegno grafico libero e computerizzato Tipologia delle principali macchine ed attrezzature, loro funzionamento: tornio, coltelli di rifinitura, forni, impastatrici, ecc. Caratteristiche costitutive, di trasformazione e di conservazione delle materie prime: terracotta, maioliche e terraglie, porcellane, gres, ecc. Tipologia e caratteristiche dei materiali utilizzati per la colorazione delle superfici Tecniche di lavorazione del materiale da plasmare: lavorazione a tornio, colaggio o manuale dell'argilla, ecc. Tecniche di smaltatura e decorazione del manufatto: a spruzzo, ad immersione, a pennello, ecc. Tecniche e metodi di cottura dei prodotti in ceramica Disposizioni a tutela della sicurezza nell'ambiente di lavoro nelle strutture di produzione manufatti in ceramica

S.A.
 OH
 Bueno

Area di attività	Tecnico-produttiva
Profilo CCNL	<i>Operatore di linea/impianti ceramici</i>

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Approntamento impianti ceramici 2. Funzionamento impianti/linee produzione ceramica 3. Trattamento materie prime ceramiche 4. Controllo qualità prodotti ceramici industriali	Materie prime ceramiche e loro utilizzo Gli smalti e gli additivi: funzioni e comportamenti, individuali e reciproci Difettologia del prodotto ceramico: classificazione ed identificazione difetti, metodologie di identificazione cause, ecc. Tecnologie e processi di produzione ceramica (monocottura, bicottura, gres porcellanato, ecc.) e impianti di produzione Tecniche di lavorazione prodotti ceramici (smaltatura, pressatura, cottura, ecc.) Strumentazioni e macchinari di linea di produzione Strumenti ed utensili professionali Strumenti di controllo automatizzato (utilizzo PLC, ecc.) Norme di sicurezza ed antinfortunistica Normativa e regolamentazione in uso nel settore



The image shows four handwritten signatures or initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'S. G.' with a large '4' written below it. To its right is a circular signature. Further right is a signature that looks like 'A. S.' followed by another signature that appears to be 'G. G.'

Area di attività	Tecnico-produttiva
Profilo CCNL	Tecnico sicurezza impianti ed ecologia

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Diagnosi comportamento ambientale del l'organizzazione 2. Configurazione Sistema di Gestione Ambientale Integrato 3. Socializzazione responsabilità ambientale condivisa 4. Sostenibilità ambientale	Approccio ecologico e della sostenibilità ambientale L'organizzazione aziendale: processi, ruoli e funzioni Tecniche di gestione e organizzazione aziendale Strategie di comunicazione d'impresa Nozioni di ingegneria naturalistica Concetti e metodi di analisi dell'inquinamento ambientale Il degrado ambientale Nozioni di chimica di base Metodologie di analisi e pianificazione del territorio Tecniche e metodologie di studio di impatto ambientale Norme ed elementi tecnici di sicurezza del lavoro Legislazione ambientale nazionale e comunitaria Emas (Eco-manager and audit scheme) - Sistema volontario di gestione ambientale ISO 14001 e altre normative di certificazione ambientale



Prot 080904p 3369

Roma, 4 settembre 2008

A tutte le strutture Filcem Cgil
Regionali e Territoriali

L O R O S E D I

Oggetto: CCNL Piastrelle e Refrattari 28 Marzo 2007

Abbiamo riscontrato che relativamente all'art. 49 "Preavviso di licenziamento e di dimissioni", per un evidente errore di stampa, non vengono riportati correttamente i tempi previsti per la casistica che attiene gli oltre 10 anni di servizio.

I tempi previsti per tale fattispecie sono: 2 mesi per la categoria D; 3 mesi per la categoria C; 5 mesi per le categorie B-A.

Fraterni saluti

p. La Segreteria Nazionale
Fontanelli Francesco

Via Piemonte, 32 • 00187 Roma ☐ tel 06.4620091 ☐ fax 06. 4824246 ☐
nazionale@filcemcgil.it