



2010 2012 - CCNL AREA CHIMICA - CERAMICA

CONFARTIGIANATO Chimica, Gomma Plastica e Vetro
CONFARTIGIANATO Associazione Ceramisti
CNA Produzione
CNA Artistico e tradizionale
CASARTIGIANI
CLAAI

FILCTEM-CGIL
FEMCA-CISL
UILCEM-UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO area chimica-ceramica

**Per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane dei settori
Chimica, Gomma Plastica, Vetro, Ceramica, Terracotta, Gres,
Decorazione di piastrelle**

1 gennaio 2010 - 31 dicembre 2012



CONFARTIGIANATO Chimica, Gomma Plastica e Vetro

FILCTEM-CGIL

CONFARTIGIANATO Associazione Ceramisti

FEMCA-CISL

CNA Produzione

UILCEM-UIL

CNA Artistico e tradizionale

CASARTIGIANI

CLAAI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AREA CHIMICA-CERAMICA

Per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane dei settori
Chimica, Gomma Plastica, Vetro, Ceramica, Terracotta, Gres,
Decorazione di piastrelle

Roma, 25 luglio 2011

Tra

CONFARTIGIANATO Chimica, Gomma Plastica e Vetro rappresentata dal Presidente Luigi Pizzigoni e dal Responsabile Nazionale Raffaele Cerminara;

CONFARTIGIANATO Associazione Ceramisti rappresentata dal Presidente Davide Servadei e dal Responsabile Nazionale Patrizia Curiale;

assistite dalla **Confartigianato Imprese** rappresentata dal Presidente Giorgio Natalino Guerrini e dal Segretario Generale Cesare Fumagalli, coadiuvati dal Direttore dell'Area Relazioni Sindacali Riccardo Giovani e dal Funzionario del Settore Contrattuale Fabio Antonilli;

CNA Produzione rappresentata dal Presidente Gaetano Bergami e dal Responsabile Nazionale Giancarlo Gamberini;

CNA Artistico e tradizionale rappresentata dal Presidente Gian Oberto Gallieri e dal Referente Nazionale Luca Iaia;

assistite dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA**, rappresentata dal Presidente Ivan Malavasi e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Stefano Di Niola e da Maurizio De Carli ufficio Politiche Contrattuali;

Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani – CASARTIGIANI, rappresentata dal Presidente Giacomo Basso con l'intervento della Federazione Nazionale Artigianato Chimica Gomma, Plastica e Vetro, rappresentata dal Responsabile Nazionale Mario Salati, e l'intervento della Federazione Nazionale Ceramica e Mestieri Artistici Maurizio Pucceri;

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane – C.L.A.A.I. rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vicepresidente Vicario Orazio Platania, dal Vicepresidente Alessandro Limatola e dai Signori Franco Prinziwalli, Walter Mariani, Ernesto Iemmolo, Giuseppe Megliola, Cristina Baroni, Ruggero Go, Silvio Guerrieri, Diego Buonaccorso, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, da Pasquale Maiocco, Rita Balzoni e Paolo Sebaste;

FILCTEM-CGIL rappresentata da Delia Nardone e dai componenti della delegazione trattante: Massimo Balzarini, Stefano Facin, Alberto Geraci, Davide Vasconi, Stefano Saltari, Thomas Borromeo, Giulio De Angelis, Massimo Notari, Claudio Morganti, con l'assistenza del Segretario Generale della Filctem Alberto Morselli e della Segretaria Generale della Cgil Susanna Camuso.

FEMCA-CISL rappresentata dal Segretario Generale Sergio Gigli, dal Segretario Generale Aggiunto Sergio Spiller, dai Segretari Nazionali Antonello Assogna, Gianluca Bianco, Osvaldo Boglietti, Angelo Colombini, Giuseppe Ferrante e da Nora Garofalo, dai Segretari di Comparto Roberto Bonacquisti e Luciano Tramannoni congiuntamente al Comitato Esecutivo Nazionale e assistiti dal Segretario Generale della CISL Raffaele Bonanni.

UILCEM-UIL rappresentata dal Segretario Generale Augusto Pascucci e dai Segretari Nazionali Roberto Aiazzi, Alessandra Aldini, Giancarlo Balla, Riccardo Marcelli, dai Funzionari Gilbert Abasimi, Daniele Aquilea, Claudio De Giorgi, Andrea Fiordelmondo, Sandro Santicchia, assistiti da Luigi Angeletti Segretario Generale UIL.

Premessa

Art. 1 Sfera di applicazione

Art. 2 Durata e scadenza

Art. 3 Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Art. 4 Reclami e controversie

Sezione “Relazioni sindacali e Bilateralità”

Art. 5 Relazioni Sindacali – Osservatori

Art. 6 Accordo interconfederale

Art. 7 Sistema contrattuale

Art. 7 bis Contratto collettivo regionale di categoria (CCRL)

Art. 8 Azioni positive per le pari opportunità

Art. 9 Lavorazione conto terzi

Art. 10 Formazione professionale per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Art. 10 bis Formazione professionale per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Art. 11 Assemblea per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Art. 11 bis Assemblea per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Art. 12 Permessi retribuiti per cariche sindacali per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Art. 12 bis Permessi retribuiti per cariche sindacali per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Art. 13 Contributi sindacali

Art. 14 Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche

Art. 15 Affissioni per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Art. 15 bis Affissioni per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Art. 16 Ambiente di lavoro

Art. 17 Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro

Art. 18 Diritto alle prestazioni della bilateralità

Art. 19 Assistenza sanitaria integrativa

Art. 20 Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali

Sezione “Disciplina del rapporto di lavoro”

Art. 21 Assunzione

Art. 22 Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro

Art. 23 Periodo di prova per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Art. 23 bis Periodo di prova per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Art. 24 Nomenclatura per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Art. 25 Classificazione del personale unica per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 25 bis Classificazione del personale unica per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 26 Orario di lavoro per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 26 bis Orario di lavoro per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 27 Durata media dell'orario di lavoro
Art. 28 Lavoro straordinario, festivo, notturno per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 28 bis Lavoro straordinario, festivo, notturno per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 29 Flessibilità dell'orario di lavoro per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 29 bis Flessibilità dell'orario di lavoro per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 30 bis Flessibilità individuale - Banca Ore per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 31 Gestione dei regimi di orario
Art. 32 Turnisti a ciclo continuo
Art. 33 Operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 34 Riposo settimanale per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 34 Bis Riposo settimanale per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 35 Festività per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 35 bis Festività per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 36 Ferie per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 36 bis Ferie per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 37 Criteri di calcolo dei ratei di maturazione
Art. 38 Definizione ed elementi della retribuzione per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 39 Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 39 bis Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 40 Aumenti periodici di anzianità per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 40 bis Aumenti periodici di anzianità per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 41 Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 41 bis Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla paga per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 42 Cumulo di mansioni e passaggio di categoria
Art. 43 Tredicesima
Art. 44 Gratifica feriale per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 45 Trasferte per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Art. 45 bis Trasferte per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 46 Lavoro a cottimo per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 46 bis Lavoro a cottimo per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 47 Indennità maneggio denaro e cauzione
Art. 48 Indennità di trasporto per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 49 Assenze e recuperi
Art. 50 Trattamento in caso di malattia ed infortunio
Art. 50 bis Trattamento in caso di malattia ed infortunio per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 51 Contratto a tempo determinato
Art. 52 Lavoro a tempo parziale (part-time)
Art. 53 Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante
Art. 54 Contratto di inserimento
Art. 55 Permessi e aspettative
Art. 56 Permessi retribuiti
Art. 56 bis Permessi retribuiti straordinari
Art. 57 Aspettativa per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 57 bis Aspettativa per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 58 Congedi per formazione
Art. 59 Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000 (2008)
Art. 60 Aggiornamento professionale
Art. 61 Lavoratori studenti
Art. 62 Diritto allo studio
Art. 63 Lavoratori immigrati
Art. 64 Lavoratori tossicodipendenti
Art. 65 Lavoratori disabili e diversamente abili
Art. 66 Indennità in caso di morte
Art. 67 Molestie sessuali
Art. 68 Mobbing
Art. 69 Congedo matrimoniale
Art. 70 Tutela della maternità e della paternità per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 70 bis Maternità per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 71 Abiti da lavoro per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 71 bis Abiti da lavoro per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 72 Utensili e materiali e loro conservazione
Art. 73 Sospensione ed interruzione del lavoro
Art. 74 Servizio militare - Richiamo alle armi
Art. 75 Rapporti in azienda per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 75 bis Rapporti in azienda per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 76 Provvedimenti disciplinari
Art. 77 Licenziamento senza preavviso

Art. 78 Preavviso di licenziamento e dimissioni per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 78 bis Preavviso di licenziamento o dimissioni per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 79 Tutela dei licenziamenti individuali
Art. 80 Norme particolari per i quadri per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 81 Trattamento di fine rapporto per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro
Art. 81 bis Trattamento di fine rapporto per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle
Art. 82 Cessione, trasformazione e trapasso di impresa
Art. 83 Previdenza complementare
Art. 84 Adeguamento delle normative contrattuali

Allegati

Allegato 1 - Accordo Interconfederale 21 Luglio 1988 pag. 99

Allegato 2 - Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te. pag. 109

Allegato 3 - Accordo Interconfederale sul telelavoro del 9 giugno 2004 pag. 113

Allegato 4 - Accordo Interconfederale applicativo del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. del 13 settembre 2011 pag. 119

Allegato 5 - Profili formativi dell'Apprendistato professionalizzante per il Settore Chimica, Gomma Plastica e Vetro pag.135

Allegato 6 - Profili formativi dell'Apprendistato professionalizzante per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle pag. 149

Allegato 7 - Accordo Interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167 del 3 maggio 2012 pag. 150

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali, con la firma del presente CCNL, hanno realizzato l'accorpamento del CCNL Area Chimica Ceramica delle regolamentazioni contrattuali del settore Chimica Gomma Plastica Vetro (1/1/2005 – 31/12/2008) e del settore Ceramica Terracotta Gres e Decorazioni Piastrelle (1/1/2005 – 31/12/2008) come previsto nella premessa dell'accordo di rinnovo del 25 luglio 2011.

Pertanto il presente CCNL contiene disposizioni comuni operanti per entrambi i settori accorpate e disposizioni speciali che restano distinte in quanto peculiari ai settori medesimi per caratteristiche tecnico produttive e figure professionali. Tali specifiche norme, costituiscono parte integrante del contratto stesso.

Il presente Contratto è composto da due sezioni "Relazioni sindacali e Bilateralità" e "Disciplina del rapporto di lavoro".

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane, così come definite dalle normative vigenti, dei seguenti settori:

Settore Chimica

- chimica e settori collegati (cosmetici e profumi, colle e vernici, prodotti per detergenti, cere, candele, ecc.);
- gomma plastica;
- vetro;
- vetroresina;
- presidi sanitari (prodotti in gomma o plastica per l'igiene e la profilassi);
- erboristeria;
- lavorazione lampade;
- trattamento acque;
- depurazione;
- pirotecnica;
- trattamento e compostaggio dei rifiuti e dei fanghi;

Settore Ceramica

- ceramica;
- terracotta;
- porcellane;
- gres;
- decorazioni di piastrelle;
- abrasivi;

- refrattari;
- i mestieri artistici e tradizionali ed il restauro appartenenti al settore ceramica.

Art. 2 - Durata e scadenza

Le parti, in considerazione della fase di transizione, convengono che il presente CCNL scadrà il 31 dicembre 2012.

IL CCNL ha durata triennale.

Di norma la contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 3 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione. Ferma restando tale inscindibilità le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza dalla data di applicazione che restano a lui assegnate "ad personam". In materia di usi le parti fanno riferimento all'art. 2078 del codice civile. Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o fondi per la formazione professionale da enti pubblici nazionali o regionali o dalla UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del CCNL e di legge in materia di lavoro.

Art. 4 - Reclami e controversie

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica escludendosi fino al completo esaurimento di esse il ricorso all'autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale. Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperire il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

Art. 5 - Relazioni Sindacali – Osservatori

Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali condividono l'esigenza di consolidare i rapporti intercorrenti e riconoscono nel livello Nazionale e Regionale le Sedi più idonee allo svolgimento e allo sviluppo del sistema di informazione individuato nel C.C.N.L.

Le parti inoltre concordano, nel rispetto della suddivisione dei ruoli già definita, nella volontà di implementazione dei compiti e delle attività degli Osservatori nazionali e regionali di settore, quali strumenti idonei al perseguimento delle finalità sotto indicate.

Entro 120 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo sarà costituito l'Osservatorio Nazionale composto da sei rappresentanti designati da FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL e da altrettanti delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di indirizzo strategico.

Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

Compiti dell'Osservatorio sono:

- analizzare le informazioni;
- produrre rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- concertare iniziative a favore della difesa e sviluppo dei diversi settori della chimica, gomma, plastica e vetro artistico, dei diversi settori della ceramica, terracotta grès e decorazione di piastrelle;
- porre a disposizione delle parti sociali le risultanze delle analisi e/o le verifiche svolte dagli Osservatori regionali;
- acquisire informazioni relative ai progetti e alle scelte di politica economica, ed ogni altro elemento conoscitivo riguardante l'artigianato nel suo complesso, con dati disaggregati per comparto;
- lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale.

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di dialogo sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasione, elusione e lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo chimica, gomma, plastica e vetro, terracotta grès e decorazione di piastrelle e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

Le materie oggetto di analisi da parte dell'Osservatorio sono le seguenti:

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei Paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, occupazione femminile, lavoro a domicilio, contratti a termine, nonché l'attivazione di iniziative, autonome e congiunte, per ampliare il flusso di tali informazioni, nei confronti degli enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) il monitoraggio e la promozione della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato, nonché allo sviluppo delle rappresentanze sindacali di bacino;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) iniziative di carattere partecipativo a sostegno delle Imprese e dell'occupazione, anche al fine di promuovere una condivisa ed efficace azione di responsabilità sociale;
- p) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- q) azioni positive volte a favorire le pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nei percorsi lavorativi;
- r) le politiche di contenimento dei consumi energetici;
- s) monitoraggio sulla contrattazione regionale di II Livello e sugli accordi di settore e di politica industriale, concordati anche a livello territoriale;
- t) monitoraggio sull'attività delle rappresentanze territoriali per la sicurezza;
- u) lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e svi-

luppare l'occupazione;

- v) l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- z) produrre rapporti periodici o singole analisi sulle politiche di settore e su particolari argomenti individuati dalle parti.

E' altresì istituita una Commissione paritetica all'interno dell'Osservatorio, composta da 12 membri (6 designati dalle Associazioni Artigiane e 6 designati dalle Segreterie nazionali di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL), che avrà il compito di individuare percorsi di formazione continua sulla base dei dati dell'Osservatorio e dell'indagine EBNA sui fabbisogni formativi del settore, con particolare riferimento alla formazione delle donne al rientro della maternità.

La Commissione riceverà le dichiarazioni di capacità formative dell'impresa. La Commissione potrà inoltre elaborare modulistica tipo per l'apprendistato.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive.

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate.

Il Comitato di indirizzo strategico può individuare esperti provenienti dalle rispettive Organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

Il Comitato di indirizzo strategico può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

Gli studi e le analisi condotte all'interno degli Osservatori potranno essere utilizzabili anche in relazione alle attività negoziali delle parti.

Il Comitato di indirizzo strategico si riunisce ordinariamente con cadenza trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio, nonché ogni decisione del Comitato di indirizzo strategico, vengono approvati all'unanimità.

Una riunione annuale sarà comunque dedicata - su richiesta delle Organizzazioni sindacali - alle informazioni previste sopra nel sistema informativo.

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio Nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA) la sede nella quale avviare le attività del suddetto Osservatorio.

Nell'ambito dei contributi rinvenienti dai settori della chimica e della ceramica per effetto del sistema bilaterale, l'Ebna individuerà le risorse destinate al finanziamento dei progetti, attività e studi che verranno presentati congiuntamente dalle parti per l'approvazione.

Attività a livello regionale

Al livello regionale, su richiesta di una delle parti, saranno effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per prendere in esame le valutazioni e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di Osservatorio nazionale che in sede territoriale e di distretto.

L'Osservatorio regionale, a integrazione delle sue finalità potrà avere anche il compito di predisporre l'acquisizione di dati riguardanti il settore e l'acquisizione di informazioni utili al fine di costruire parametri per la contrattazione regionale.

Potrà essere, inoltre, compito dell'Osservatorio regionale raccogliere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore della difesa e dello sviluppo del settore chimico, gomma, plastica e vetro dell'artigianato. Sono fatti salvi gli Osservatori già previsti dalla contrattazione regionale.

I dati risultanti dalle attività dell'Osservatorio regionale, saranno messi a disposizione delle Parti nonché dei delegati di bacino.

Pari opportunità

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive CEE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Organizzazioni Artigiane e 6 designati dalle Segreterie nazionali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL) alla quale è affidato il compito di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- f) verificare, con riferimento alla legge 10.4.91 n. 125, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;
- g) studiare il fenomeno del 'mobbing' giungendo ad una sua definizione ed elaborando proposte condivise da recepire nelle norme contrattuali.

Art. 6 - Accordo interconfederale

Le parti intendono confermare la validità del sistema di relazioni sindacali definito dagli accordi interconfederali in vigore e dalla specifica normativa del CCNL.

Pertanto le parti convengono sull'integrale recepimento dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 (Allegato 1).

Art. 7 - Sistema contrattuale

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.

In particolare, il modello contrattuale è articolato su due livelli di contrattazione.

La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale.

I due livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro regionale.

I contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

Art. 7 bis - Contratto collettivo regionale di categoria (CCRL)

La contrattazione collettiva regionale prevista dal presente accordo nazionale incontra comuni convenienze ed opportunità per le Parti, in quanto è in grado di garantire alle imprese il raggiungimento di più elevati livelli di competitività e ai lavoratori il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle retribuzioni attraverso la definizione di incentivi economici collegati al raggiungimento di obiettivi quali la produttività, la qualità, l'efficienza e l'efficacia, nonché altri elementi legati all'andamento economico delle imprese.

Per quanto concerne la parte economica, la contrattazione regionale avrà il compito di ridistribuire la produttività del lavoro sulla base di parametri congiuntamente concordati fra le parti a livello regionale. L'erogazione salariale di II livello ha le caratteristiche per consentire l'automatica applicazione degli sgravi previsti dalle vigenti norme di legge.

Con l'obiettivo di cogliere reciproche opportunità dalla contrattazione collettiva regionale, le Parti stipulanti il presente contratto potranno, a livello regionale, valutare la possibilità di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo per il miglioramento della competitività.

Art. 8 - Azioni positive per le pari opportunità

Le parti condividono l'opportunità di ricerca, nel rispetto e nella concreta attuazione dell'art. 29 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità", di soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionali maschili e lavori tradizionalmente femminili promuovendo, ove necessario, iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

In questo quadro sarà oggetto di confronto tra le parti nelle sedi previste dal presente con-

tratto l'attivazione di azioni positive finalizzate a rimuovere discriminazioni di genere e favorire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nei percorsi lavorativi ai sensi dell'art. 27 del su richiamato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Art. 9 - Lavorazione conto terzi

Le aziende committenti lavorazioni conto terzi, richiederanno alle imprese esecutrici del comparto economico artigiano l'impegno all'applicazione del presente CCNL.

Art. 10 - Formazione professionale per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Le parti riconoscono l'importanza che assume la formazione ai fini quantitativi e qualitativi dell'occupazione anche in relazione all'esigenza di fornire un'adeguata risposta ai mutamenti tecnologici ed organizzativi del settore della chimica, gomma, plastica e vetro.

In questo quadro le parti opereranno affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa ed amministrativa, risultino coerenti al comune obiettivo di una sempre maggiore valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, al fine di rendere più efficiente l'utilizzazione del fattore lavoro nei processi produttivi e di facilitare nel contempo l'incontro tra domanda e offerta.

A livello regionale, al fine di favorire e promuovere, in accordo con l'ente regionale, o con l'ente locale a livello territoriale, corsi di formazione professionale, le parti si impegnano a presentare congiuntamente proposte ed indicazioni in merito. Le parti firmatarie del presente CCNL dichiarano altresì la propria disponibilità a partecipare alla programmazione ed organizzazione dei corsi stessi. A tal fine le parti si incontreranno nel mese di febbraio di ogni anno per valutare le lavorazioni e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali lavorazioni o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi. Entro il successivo mese di aprile dovranno essere presentati all'ente regione o all'ente locale a livello territoriale le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità ed i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della regione e dell'ente locale ed un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano ed i giovani che frequentano il corso. Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le attrezzature per la suddetta formazione pratica. Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato formazione pratica. L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di 6 (sei) mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della legislazione vigente.

Art. 10 bis - Formazione professionale per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Al fine di favorire e promuovere in accordo con l'Ente regione, o con l'Ente locale, a livello territoriale, corsi di formazione professionale, le parti si impegnano a presentare congiuntamente programmi specificati per mestiere. Le parti firmatarie del presente CCNL dichiarano altresì la propria disponibilità a partecipare alla impostazione e gestione dei corsi stessi.

A tal fine le parti si incontreranno nel mese di febbraio di ogni anno per valutare le lavorazioni e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali lavorazioni o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

Entro il successivo mese di aprile dovranno essere presentati all'Ente regione o all'Ente locale a livello territoriale le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità ed i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della Regione e dell'Ente locale ed un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano ed i giovani che frequentano il corso.

Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le attrezzature per la suddetta formazione pratica.

Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato formazione pratica. L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di 6 (sei) mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della legislazione vigente.

Laddove, a livello regionale, sia stata data attuazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 2 febbraio 1993 in materia di formazione professionale, la realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo dovrà essere opportunamente armonizzata.

Art. 11 - Assemblea per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Vengono riconosciute a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno di norma preferibilmente all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata dai lavoratori - o dalle Organizzazioni sindacali firmatarie congiuntamente - al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 11 bis - Assemblea per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell' ambito dell' orario di lavoro e le assemblee si terranno all' inizio o alla fine dello stesso.

L' assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell' impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all' interno, previ accordi tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata dai lavoratori al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 ore in caso di urgenza con l' indicazione specifica dell' orario di svolgimento.

Art. 12 - Permessi retribuiti per cariche sindacali per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

E' costituito, per i dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali delle Associazioni sindacali stipulanti, un monte ore complessivo per azienda, di permessi retribuiti che permetta ai suddetti il disimpegno delle loro funzioni.

Tale monte ore sarà di:

- 5 ore annue per ciascun dipendente, con un minimo garantito di 20 ore.

Tali permessi verranno utilizzati da un solo dipendente nella stessa impresa nella stessa giornata.

I permessi verranno concessi quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto, di norma con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e ove non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'atto della nomina od elezione dalle Organizzazioni provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali dei lavoratori alle corrispettive Associazioni imprenditoriali che provvederanno a comunicarle all'azienda in cui il lavoratore è in organico.

Art. 12 bis - Permessi retribuiti per cariche sindacali per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

E' costituito, per dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali delle Associazioni sindacali stipulanti, un monte ore complessivo per azienda, di permessi retribuiti che permetta ai suddetti il disimpegno delle loro funzioni.

Tale monte sarà di:

- 5 ore mensili, cumulabili nel trimestre, nella misura massima di 8 ore nello stesso mese, nelle aziende con più di 8 dipendenti;

- 4 ore annue per ciascun dipendente, con un minimo garantito di 16 ore, nelle aziende con 8 o meno di 8 dipendenti.

Tali permessi verranno utilizzati da un solo dipendente della stessa impresa nella stessa giornata.

I permessi verranno concessi quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto, di norma con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e ove non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all' atto della nomina od elezione, dalle Organizzazioni provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali dei lavoratori alle corrispettive Associazioni imprenditoriali che provvederanno a comunicarle all' azienda in cui il lavoratore è in organico.

Art. 13 - Contributi sindacali

L'impresa provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne faranno richiesta mediante delega scritta.

Le trattenute verranno effettuate sulle competenze (retribuzione tabellare) nette del lavoratore.

Delega fac-simile

Spett. le Direzione,

il sottoscritto (cognome, nome, numero di matricola e qualifica) con la presente lettera autorizza codesta impresa, a norma dell'art. 13 del CCNL Area Chimica-Ceramica , ad effettuare sulla retribuzione, la trattenuta mensile in ragione dell'1%. Tale trattenuta, da versarsi al Sindacato sul c/c n. intestato al Sindacato quale proprio contributo associativo sindacale.

Data Firma

Art. 14 - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive si fa riferimento all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 15 - Affissioni per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

L'impresa consentirà ai lavoratori ed alle Organizzazioni sindacali di far affiggere, in spazi appositi messi a disposizione dall'azienda, comunicazioni attinenti alla regolamentazione del rapporto di lavoro e a questioni di natura sindacale.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate al titolare dell'impresa.

Art. 15 bis - Affissioni per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

L' impresa consentirà ai sindacati territoriali di categoria di far affiggere, possibilmente in spazi appositi, comunicazioni attinenti alla regolamentazione del rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate al titolare dell' impresa.

Art. 16 - Ambiente di lavoro

Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil e le Associazioni artigiane intendono operare perchè si instauri un rapporto di piena compatibilità tra produzione e ambiente. In tale ambito, le parti assegnano alle tematiche dell'ambiente un valore di criterio guida per la formulazione delle scelte programmatiche e produttive dei settori interessati al presente CCNL.

Assume pertanto particolare rilevanza l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti dell'istituzione a livello nazionale e di rapporti decentrati volte a:

- a) favorire l'adozione di tecnologie e cicli a basso impatto ambientale, sia sul versante della ricerca sia sul versante della diffusione;
- b) favorire la riconversione e ristrutturazione ecologica delle imprese artigiane;
- c) favorire da parte pubblica la messa in opera delle strutture e dei servizi alle imprese necessari agli adempimenti di legge ed individuare strumenti a carattere consortile atti ad agevolare il rispetto delle leggi di salvaguardia ambientale (depurazione, smaltimento, riciclaggio, ecc.).

A questo scopo le parti si attiveranno a tutti i livelli, anche attraverso la richiesta di stanziamenti di risorse specifici per i settori artigiani.

Nell'ambito dell'attività degli Osservatori le parti realizzeranno indagini sullo stato di applicazione delle leggi di tutela ambientale (in particolare relativamente alle problematiche dei grandi rischi, delle emissioni in acqua e aria, dello smaltimento dei rifiuti), finalizzate all'individuazione dei problemi e all'attivazione di iniziative autonome o congiunte.

E' facoltà dell'Osservatorio avanzare proposte di bonifica o modifica dei cicli produttivi che evidenziassero elementi di rischio o pericolosità rilevante.

E' altresì facoltà degli Osservatori realizzare un esame congiunto, dietro richiesta di una delle parti, volto a promuovere, in sede di rapporti decentrati, l'effettuazione di indagini sulle condizioni ambientali interne alle imprese. I risultati dell'indagine saranno oggetto di confronto volto a rimuovere le cause di rischio o nocività.

Gli Osservatori predisporranno anche, attraverso l'utilizzo di risorse messe a disposizione della pubblica amministrazione, le opportune iniziative a carattere formativo e informativo nei confronti delle imprese, delle istituzioni, dei lavoratori e dell'opinione pubblica che si rendessero necessarie nell'adempimento dei compiti loro assegnati dal presente articolo. In tale ambito gli Osservatori acquisiranno le informazioni necessarie a delineare profili di rischio per le singole lavorazioni.

Art. 17 - Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro

1) Le parti si impegnano ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive.

2) Le Organizzazioni sindacali possono richiedere, nelle sedi previste dall'accordo interconfederale facente parte integrale del presente contratto, di partecipare alla ricerca delle cause che rendono presente la nocività nell'ambiente di lavoro. Per l'effettuazione delle indagini necessarie sarà richiesto in via prioritaria l'intervento delle strutture pubbliche e convenzionate (Patronati, medicina del lavoro, ASL e centri di servizio). Nell'effettuazione

delle indagini le parti convengono di assumere a riferimento le metodiche e i limiti stabiliti dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (TLV) secondo i criteri di applicazione indicati nelle tabelle stesse.

3) Tra OO.AA. e rappresentante di bacino, nelle sedi preposte, può essere concordata un'azione particolare per avviare iniziative atte a migliorare le condizioni ambientali nocive particolarmente gravose.

4) Le imprese informeranno i lavoratori circa eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate nei cicli produttivi a cui sono esposti, noti sulla base di acquisizione medico-scientifica sia a livello nazionale che internazionale. Tale informazione potrà realizzarsi attraverso schede delle sostanze utilizzate, contenenti i dati chimico-fisici, tossicologici e la classificazione di pericolosità, anche avvalendosi dei dati conoscitivi disponibili presso gli Osservatori.

5) Vengono istituiti i libretti sanitari di rischio in cui devono essere annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali. Per quanto riguarda il personale femminile saranno annotati con il consenso dell'interessata, anche i dati relativi al concepimento, aborto, gravidanza, sterilità, fertilità, parto e salute del bambino, equilibrio ormonale, patologia dell'apparato genitale e del seno, dati forniti e aggiornati sulla base di certificazioni prodotte dalla lavoratrice e rilasciate dalle AASSLL o dai consultori o dal medico curante. Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale, che sarà consegnato al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

6) Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione e la sicurezza dei lavoratori. Tali misure comprendono:

- la prevenzione dei rischi;
- l'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto, posto di lavoro e/o funzione;
- la formazione adeguata dei lavoratori in relazione ai rischi inerenti al posto di lavoro e/o funzione;
- l'adozione di una appropriata organizzazione e dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva necessari.

7) Le parti si impegnano ad incontrarsi, a livello regionale, a partire dal 1° luglio 1995, su richiesta di una delle parti stesse, ogni qualvolta sorga la necessità, in rapporto all'applicazione di leggi regionali o nazionali (ad esempio, TU 81/2008 e s.m.i.) o su esplicita richiesta fatta dall'Osservatorio previsto dal presente contratto, comunque nell'ambito degli accordi interconfederali intervenuti in materia.

Prevenzione delle malattie professionali

Per le visite mediche obbligatorie e relativi accertamenti radiografici aventi il compito di prevenire le malattie professionali, si fa riferimento alle norme di legge che disciplinano la materia.

Inoltre, le parti, a livello regionale, al fine di svolgere un'attenta azione di prevenzione delle malattie professionali si impegnano a verificare congiuntamente la necessità di eventuali

controlli sanitari preventivi e periodici ulteriori rispetto alle casistiche e agli obblighi previsti dalle norme vigenti.

Art. 18 - Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010 le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in

corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% - 12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 29 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 29 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.
- La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Norma transitoria

Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con i contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31/12/2010.

Art. 19 - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, dal momento in cui il Fondo sarà costituito e operante, secondo quanto verrà stabilito dalle parti costituenti lo stesso, saranno iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. La contribuzione verrà attivata contestualmente all'avvio dell'operatività del Fondo. I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento. E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

Ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", le prestazioni erogate dal costituendo Fondo Sanitario costituiscono un diritto contrattuale dei lavoratori di cui ai commi che precedono. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Art. 20 - Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali

Le parti, al fine di promuovere le imprese ed i lavoratori del comparto attraverso la realizzazione di azioni finalizzate ad implementare le relazioni sindacali e a favorire lo sviluppo della contrattazione collettiva, convengono di attivare un sistema che opererà all'interno della bilateralità nazionale e che si esplicherà, in particolare, attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:

- a) sostegno dei costi connessi ai rinnovi contrattuali ed alla stampa dei contratti;
- b) supporto e sostegno alla contrattazione collettiva regionale;

c) raccolta ed analisi degli accordi realizzati a livello territoriale dalle parti;

d) altri argomenti concordati tra le parti.

Le parti convengono che il finanziamento per lo sviluppo del sistema di relazioni di cui al presente articolo venga equamente ripartito fra datori di lavoro e lavoratori.

A tal fine, entro la data di erogazione della seconda tranches di una tantum – così come previsto nella parte economica - i Datori di lavoro verseranno la quota dell'importo "una tantum" (comprensiva sia della parte a carico dei lavoratori € 6,00 che di quella a carico dei datori di lavoro € 6,00) complessivamente pari a € 12,00 .

Il versamento avverrà sul c/c che sarà attivato dalle Parti, le cui risorse potranno essere utilizzate esclusivamente per le finalità sopra stabilite.

Qualora la suddetta quota non venga versata ai fini di cui sopra, dovrà essere integralmente corrisposta ai lavoratori in occasione della erogazione della seconda rata di "una tantum". Il finanziamento delle attività di cui sopra si realizza attraverso la suddivisione in parti uguali fra rappresentanze dei datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori firmatarie del CCNL degli importi versati sul c/c appositamente predisposto.

Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"

Art. 21 - Assunzione

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede di assunzione o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la tipologia del rapporto di lavoro e l'eventuale durata in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del CCNL applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;

- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Art. 22 - Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro

Per il certificato di lavoro si fa riferimento all'art. 2124 del codice civile che recita: "Se non è obbligatorio il libretto di lavoro all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa, l'imprenditore deve rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate".

Art. 23 - Periodo di prova per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti senza preavviso né indennità.

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

La durata del periodo di prova, rientra nell'effettivo servizio ed è regolata come segue:

Livelli	Periodo di prova (mesi)
7°	6
6°	6
5° S	4
5°	4
4°	3
3°	2
2°	2
1°	1
Apprendisti	2

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nel-

l'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 50; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Art. 23 bis - Periodo di prova per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti senza preavviso né indennità.

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

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

Livello	AB	mesi 6
Livello	C	mesi 4
Livello	DE	mesi 2
Livello	F	mesi 1 1/2
Livello	G	mesi 1

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 50 bis; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Art. 24 - Nomenclatura per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto la dizione "lavoratore" si intende indicativa delle categorie quadri, impiegati e operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di quadro, impiegato e di operaio.

Art. 25 - Classificazione del personale unica per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

I lavoratori addetti ai settori previsti della sfera di applicazione sono inquadrati in una classificazione unica articolata in sei gruppi professionali e in otto livelli retributivi.

L'inquadramento dei quadri, impiegati, operai che secondo il sistema di classificazione unica

prevista dal presente contratto trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità ed una ulteriore valorizzazione delle capacità professionali nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione del lavoro e della produttività. Per specifiche figure professionali, i cui profili siano previsti in più livelli ai fini dell'inquadramento aziendale, all'atto della assunzione, si farà riferimento all'anzianità professionale già acquistata nel settore e certificata dal libretto personale di lavoro.

Le esemplificazioni previste dai profili sono indicative e non esaustive, nel senso che esse costituiscono un riferimento analogico anche per figure professionali eventualmente non indicate e/o non previste e prevedibili attualmente.

In questo caso saranno le declaratorie a indicare il riferimento al gruppo e al livello professionale di appartenenza.

1° livello

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione non partecipanti al ciclo produttivo;
- b) limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo. Tali lavoratori dopo il suddetto periodo, passeranno al 2° livello;
- c) per il settore vetro appartengono inoltre a questo livello i seguenti profili professionali:
 - lavatore;
 - portantino;
 - serraforme;
 - arrangiatore alla tempera a nastro e a ferraccia;
 - applicatore di decalcomanie;
 - manovale;
 - fattorino.

2° livello

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che, per la loro esecuzione, richiedono comuni capacità pratiche e normali cognizioni tecniche;
- b) i lavoratori che svolgano semplici mansioni esecutive di ufficio per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, dopo i quali passano al 3° livello.

Profili: Gomma - Plastica

- Personale che esegue operazioni manuali su semilavorati o prodotti finiti (sbavatura, ecc.);

- addetti a macchine per le quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura, l'avviamento e la messa a punto;
- personale addetto ad operazioni di semplice assemblaggio con adattamento, eseguito a mano o mediante attrezzature meccaniche;
- personale operaio che esegue, in base a metodi di lavoro prestabiliti, determinazioni correnti, non configurabili come vere e proprie analisi, anche con attrezzature di semplice uso;
- personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livello olio, ingrassatura, ecc.);
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.

Profili: Chimica

- Personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livelli olio, ingrassatura, ecc.);
- addetto a semplici operazioni manuali di confezionamento, imbustamento, inscatolamento, applicazione di etichette già predisposte, imballo dei prodotti;
- personale che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue analisi di routine;
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.

Profili: Vetroresina

- Lavoratori adibiti a pulizia e predisposizione stampi;
- personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livello olio, ingrassatura, ecc.);
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- Appuntellatore in genere;
- costruttore materiale refrattario;
- aiuto composizioniere;
- tranciatore;
- incartatore;
- ausiliario di 3ª categoria;
- primo garzone.

Seconde lavorazioni

- Lucidatore;
- trapanatore;
- incartatore/sceglitore;
- lavorazioni incisioni ad acido;
- addetti al bagno;
- inceratore;
- incisore palline opache;
- macinatore;
- decoratore a pennello;
- aiutante operai di livelli superiori.

3° livello

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che svolgono mansioni impiegate d'ordine che richiedono una specifica conoscenza professionale;
- b) i lavoratori che compiono correttamente lavori e operazioni che, per il loro grado di difficoltà e complessità, richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso il necessario tirocinio o mediante adeguata preparazione tecnica e pratica (apprendistato);
- c) personale che esegue normali interventi di manutenzione.

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

- Addetto ad uffici amministrativi che compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione di note di credito ed addebito, compilazione fatture, rilevazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;
- addetto ad ufficio vendite con compiti di corrispondenza, compilazione ordini e copie commissioni, tenuta delle schede clienti;
- operatore di macchine elettrocontabili;
- autista.

Profili: Gomma - Plastica

- Personale che esegue operazioni manuali di una certa precisione sul prodotto secondo metodi prestabiliti con l'impiego di attrezzature e/o strumenti;
- personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo, che esegue operazioni manuali sul prodotto in lavorazione, secondo metodi prestabiliti, intervenendo sulle macchine con operazioni non complesse di regolazione e controllo;
- personale che esegue normali operazioni di avviamento, regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari per assicurare il mantenimento dello "standard" di produzione, secondo le prescrizioni di esercizio quando ad esso ne è affidata la conduzione;
- personale che in base a norme prestabilite, esegue verifiche, controlli e/o prove su semi-

lavorati o prodotti finiti anche con l'impiego di strumenti di misura di semplice uso;

- mescolatorista addetto agli impianti per la miscelazione.

Profili: Chimica

- Personale operaio che esegue operazioni non complesse di regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari, per assicurarne il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio, quando ad esso ne è affidata la conduzione;
- personale operaio che conduce e controlla macchinari di semplice miscelazione di più sostanze tra loro, anche muniti di sistema di pesatura e confezionamento automatici del prodotto finito;
- personale operaio addetto, in base a metodi di lavoro prestabiliti, alla preparazione di paste fosforiche e, nell'industria farmaceutica, di terreni di fermentazione, di miscele, di soluzioni di facile e normale esecuzione;
- personale che in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue analisi di routine, di natura complessa, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, provvedendo alle relative annotazioni;
- addetto alle prove tecniche su prodotti;
- autista;
- addetto al magazzino.

Profili: Vetrosesina

Lavoratori adibiti a:

- produzione completa di manufatti a spruzzo con predisposizione stampi;
- produzione completa di manufatti a mano con preparazione di stampo (pulizia ed inceneratura);
- finitura manufatto;
- applicazione gel-coat a mano e/o spruzzo;
- applicazione lana di vetro più resina (stampatura) a mano e/o a spruzzo;
- autista;
- addetto al magazzino.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- Levapiedi, levamanici, levagambi, levacordoni;
- pressatore piazza bicchieri;
- serventino;
- incamiciatore globi inferiori cm 30 di diametro (prodotto finito);
- sottofonditore a padelle e aiuto fonditore;
- levavetro e pressatore prismi e pendagli;
- scannellatore;
- temperista/sceglitore;
- scalottatore e ribruciatore a caldo e a freddo.

Seconde lavorazioni

- Smerigliatore a lucido;
- addetto tagli opachi comuni;
- imbiancatore a sabbia e a nastro;
- imballatore;
- montatore;
- sabbiatore;
- ausiliario di 2^a categoria;
- argentatori di 2^a categoria;
- molatori di 2^a categoria;
- decoratore ed incisori di 2^a categoria;
- lucidatore a nastro a sughero e ad acido;
- spianatore;
- molatore di specchi;
- tagliatore di lastre di vetro;
- personale operaio addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche.

Profili: Presidi sanitari

Lavoratori adibiti a:

- assemblaggio e produzione di prodotti semplici e d'imbustaggio;
- autista;
- addetto al magazzino;
- personale operaio addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche.

4° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valide per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di particolari capacità pratiche e specifiche conoscenze tecniche acquisite anche con adeguata esperienza di lavoro;
- operai specializzati che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiono su impianti o attrezzature complesse operazioni di notevole delicatezza o difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienza di lavoro.

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

- Impiegato amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e/o nell'amministrazione del personale;
- operatore esperto su calcolatori elettronici con capacità di correzioni semplici sui programmi;
- impiegato addetto ai rapporti con clienti e con i fornitori;
- disegnatore;
- magazziniere che ha la responsabilità del proprio reparto e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

Profili: Gomma - Plastica

- Personale che esegue, anche su diversi prodotti, operazioni manuali di precisione rispettando tolleranze, metodi e norme prestabiliti, con l'impiego di strumenti ed attrezzature complesse anche per ottenere il parziale o totale assemblaggio di semilavorati od il prodotto finito;
- personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo, o ad operazioni manuali sul prodotto in lavorazione che richiedano una attenta sorveglianza e varie e complesse regolazioni, unitamente al controllo delle apparecchiature per assicurarne il regolare funzionamento e garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta;
- personale che esegue con macchine utensili, o manualmente, operazioni e lavori di precisione rispettando tolleranze ristrette mediante l'impiego di calcoli di officina o strumenti di misura operando su disegni o schemi predeterminati;
- operaio di mestiere che, sugli impianti e/o nelle officine, è in grado di eseguire lavori specializzati;
- personale addetto alla conduzione di presse con capacità, oltre che di avviamento, messa a punto e controllo del ciclo produttivo, di montaggio degli stampi con interventi di aggiustaggio e manutenzione sugli stessi;
- mescolatorista preparatore in piena autonomia delle mescole e/o miscele.

Profili: Chimica

Specialisti di mestiere che negli impianti e nelle officine sono in grado di eseguire lavori specializzati:

- conduttore di impianto che, operando in sala quadri (quadrista): interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti; compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione; trasmette le notizie ed i dati relativi comunicando, a chi di regola, le eventuali irregolarità nel funzionamento dell'impianto; ovvero che, in assenza di quadri di regolazione, svolga analoghe mansioni di equivalente delicatezza e complessità;
- elettricista che effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate di impianti ed apparecchiature complesse;
- personale di manutenzione che esegue su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenza, gli interventi e regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento;

- conduttore di macchine automatiche confezionatrici di qualsiasi tipo che effettua la regolazione, il cambio dei formati, l'attrezzatura e la sostituzione dei pezzi nonché una accurata manutenzione ordinaria, la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche;
- addetto alla preparazione, con dirette responsabilità, delle composizioni profumate dei saponi e per prodotti della detergenza;
- personale operaio addetto alla preparazione ed alla pesatura di materie prime e materiali specifici per la produzione di vernici e resine secondo formulazioni complesse e non ricorrenti con riproporzionamento dei dosaggi e nelle quali si sviluppano reazioni chimiche vere e proprie, con esclusione quindi delle semplici miscele.

Profili: Presidi sanitari

- Produzione di semilavorati complessi e linee a minor contenuto tecnico, con compiti di controllo qualità sul prodotto;
- addetto laboratorio prove ed analisi;
- lavorazione e/o assemblaggio di produzioni a maggior contenuto tecnologico;
- funzioni di controllo sulle produzioni complesse e servizi di manutenzione ed assistenza;
- realizzazione di disegni per la documentazione dei prodotti.

Profili: Vetrosesina

Accedono a questo livello i lavoratori adibiti a:

- realizzazione di modelli in legno;
- estrazione del manufatto dallo stampo;
- preparazione di colori e miscelatura resina;
- realizzazione dello stampo in vetroresina.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- 1° montatore;
- 1° imballatore;
- levavetro piazza assortimento e centrifuga oltre 2 kg;
- scannellatore di 1ª categoria;
- soffiatore calici a gambo riportato e piede basso;
- levavetro, tagliatore a vetro fuso, pressatore, sformatore e apritore piazzagrande fantasia;
- incamiciatore globi oltre 30 cm di diametro (prodotto finito);
- attaccapiedi;
- 1° fonditore;
- 1° compositore;
- 1° temperista;
- personale di manutenzione (attrezzista, meccanico, tornitore, stampista, elettricista, elettromeccanico);

- 2° servente;
- 2° forcellante;
- levaparaion (levatore ultima coperta);
- soffiatore globi cm 25 di diametro (prodotto finito).

Seconde lavorazioni

- Argentatori di 1ª categoria (capaci di predisporre la soluzione chimica);
- molatori di 1ª categoria (capaci di eseguire lavorazioni di molatura vetro sagomato con prodotto finito);
- decoratori ed incisori con esperienza pluriennale che eseguono ogni tipo di decorazione ed incisione, ivi comprese le figure centrali;
- tagliatori di 1ª categoria (capaci di eseguire il taglio sagomato su vetri e cristalli con prodotto finito);
- smerigliatore di 1ª categoria;
- personale addetto alla lavorazione manuale (vetrocamera, termoisolante) o con macchinari anche di parti accessorie di metallo o simili, che comporti difficili interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà;
- personale operaio addetto alla posa in opera di qualunque volume piano e curvato su qualsiasi tipo di serramento o con parti metalliche accessorie su qualsiasi vano, che comporti difficili interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà.

5° livello

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di relativa autonomia nell'ambito della propria mansione, di una normale squadra di operai che svolgono lavori per i quali sono richieste normali capacità e conoscenze pratiche;
- b) i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, conducono impianti complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecnico-pratiche acquisite anche con adeguata precedente esperienza di lavoro;
- c) i lavoratori che con specifica collaborazione ed in relativa autonomia svolgono attività di coordinamento e controllo di carattere amministrativo e attività di particolare rilievo;
- d) lavoratori provetti che in condizione di piena autonomia svolgono operazioni manutentive complesse che richiedono particolari conoscenze tecnico-pratiche.

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

- Impiegato disegnatore progettista;

- ispettore alle vendite;
- impiegato tecnico con compito di coordinamento e controllo nell'ambito dei settori di produzione e dei servizi;
- impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o nell'ambito commerciale;
- addetti ad analisi, elaborazioni e ricerche di carattere tecnico o amministrativo;
- operatore esperto su calcolatore elettronico con capacità di programmi propri.

Profili: Chimica

- Operatore esperto su calcolatore elettronico;
- i lavoratori che, in condizioni di ampia autonomia e con l'eventuale guida di lavoratori di livello inferiore, svolgono, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, mansioni di natura operativa o manutentiva di notevole rilievo, variabilità e complessità, con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed alla organizzazione dei compiti loro affidati;
- lavoratore che, in condizioni di autonomia funzionale, provvede alla messa in tinta di nuovi prodotti speciali, individuando di volta in volta le metodologie da utilizzare, effettuando i controlli chimici e fisici necessari e le annotazioni relative;
- conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente al responsabile di turno, svolge in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti;
- elettricista che effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate di impianti ed apparecchiature complesse conoscendone il funzionamento ed interpretando, ove richiesto, schemi complessi e funzionali;
- personale di manutenzione che esegue su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenze, gli interventi e regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento; effettua inoltre analisi e diagnosi fornendo indicazioni sulla necessità di eseguire gli interventi di manutenzione;
- elettrostrumentista che opera per le regolazioni combinate (elettriche - elettroniche - pneumatiche - elettropneumatiche) individua i guasti e provvede alla loro eliminazione, comprese la revisione, la taratura e la messa in funzione;
- addetto controllo qualità.

Profili: Plastica

- I lavoratori che, in condizioni di ampia autonomia e con l'eventuale guida di lavoratori di livello inferiore, svolgono, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, mansioni di natura operativa o manutentiva di notevole rilievo, variabilità e complessità, con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati;
- personale addetto alla conduzione di presse con specifiche capacità di lavori di aggiustaggio sugli stampi e particolari conoscenze delle caratteristiche delle materie plastiche e gomma da trasformare;

- conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente al responsabile di turno, svolge, in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti;
- personale di manutenzione che, in condizioni di autonomia esecutiva, effettua interventi di natura complessa interessanti diverse professioni sull'intera gamma dei relativi macchinari;
- addetto controllo qualità.

Profili: Presidi sanitari

Lavoratore che in completa autonomia viene adibito a:

- servizi di manutenzione ed assistenza;
- realizzazione di disegni per la documentazione dei prodotti con determinazione dei cicli e dei tempi;
- controllo di produzione;
- addetto controllo qualità.

Profili: Vetrosina

- Lavoratore responsabile del coordinamento di un singolo reparto produttivo;
- addetto controllo qualità.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- Terzo maestro;
- attaccagambi calici a gambo riportato;
- attaccapiedi articoli speciali;
- apritore piazza mista;
- scannellatore specializzato;
- soffiatore globi fino a cm 35 di diametro (prodotto finito);
- 1° forcellante;
- 1° servente.

Seconde lavorazioni

- Argentatori di 1ª categoria con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;
- molatori di 1ª categoria con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;
- decoratori e incisori con esperienza pluriennale con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;
- tagliatori di 1ª categoria con esperienza pluriennale, con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva.

5° livello S

Lavoratori che, in possesso di notevole capacità professionale e tecnica derivata da comprovata esperienza acquisita nell'intera gamma delle lavorazioni, guidando e coordinando un gruppo di lavoratori (piazza) realizzano articoli di pregio e difficile fattura.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- 2° maestro;
- soffiatore globi multipli o globi superiori a cm 35 di diametro (prodotto finito);
- attaccagambi articoli speciali.

6° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito di funzioni tecniche o amministrative, svolgono, in condizione di autonomia operativa e decisionale, mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa.

Profili

- Tecnico responsabile in turno della conduzione di impianti della massima complessità che opera con piena padronanza anche in occasione di emergenza, avviamenti, modifiche di marcia, ecc.;
- tecnico che in piena autonomia dirige un importante reparto di produzione;
- addetto alla gestione ed informazione delle problematiche tecnico-scientifiche.

Profili: Vetro

Lavoratori che, in possesso di elevata capacità professionale, con spiccate doti creative e sensibilità artistica, realizzano articoli di particolare pregio e altissima difficoltà di esecuzione, guidando e coordinando un gruppo di operai.

Prime lavorazioni

- 1° maestro (con riconoscimento salariale del 7° livello);
- apritore piazza assortimento, soffiatore piazza contenitori.

7° livello

Quadri

Dichiarazione delle parti

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, una Commissione tecnica paritetica, composta da rappresentanti delle Associazioni artigiane e delle Organizzazioni sindacali, provvederà:

- ad elaborare una proposta di unificazione degli attuali sistemi di inquadramento. Tale pro-

posta non deve comportare nuovi oneri diretti o indiretti a carico delle imprese;

- ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale con le figure professionali nuove e/o mancanti dei settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, con particolare riferimento ai settori degli abrasivi, refrattari, pirotecnica, trattamento e compostaggio dei rifiuti e dei fanghi.

Art. 25 bis - Classificazione del personale unica per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 livelli professionali ai quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili indicati dalle tabelle retributive.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le seguenti declaratorie generali e profili professionali.

Declaratorie e livelli

Livello A

Vi appartengono i lavoratori sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che abbiano responsabilità diretta e facoltà di iniziativa per l'attuazione ed il buon andamento dell'attività, nei limiti delle sole direttive generali del titolare d'impresa.

Livello B

Vi appartengono i lavoratori sia tecnici che amministrativi che, con mansioni di autonomia operativa e decisionale, sono preposti alla conduzione, guida, controllo e coordinamento dei settori specifici.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che, oltre ad avere la professionalità del livello C, hanno, con continuità, mansioni di ideazione e creazione di effettivo beneficio aziendale.

Profili:

- Lavoratore amministrativo con autonoma competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito tecnico-commerciale.
- Ideatore e creatore di modelli realizzati anche con l'ausilio di macchinari.
- Ideatore e creatore di disegni e/o decori.
- Responsabile del settore ricerca grafica e di laboratorio.
- Ricercatore grafico e di laboratorio con elevata competenza professionale e capacità creativa.
- Grafici con competenza di fotomeccanica con esperienza precedentemente acquisita.
- Responsabile della manutenzione su impianti complessi.
- Lavoratore tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito della produzione.

Livello C

Vi appartengono i lavoratori amministrativi che sono in grado di gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità, tenendo conto delle qualità e complessità del lavoro.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che in completa autonomia compiono, con ottima quantità e qualità di prodotto, lavori che per il loro elevato grado di difficoltà, complessità e delicatezza, richiedono approfondite conoscenze ed esperienze tecniche, e capacità di coordinamento di altri lavoratori qualificati e notevoli capacità ed abilità pratiche.

Profili:

- Lavoratori amministrativi che esplicano in modo continuativo le mansioni della presente declaratoria.
- Modellista che realizza in autonomia modelli di particolare complessità.
- Torniante che realizza in autonomia modelli di particolare complessità.
- Montatori rifinitori che realizzano montaggi e rifiniture di oggetti di difficile esecuzione, oltre ad altre complesse lavorazioni.
- Pittori e/o decoratori che eseguono pitture e decori di difficile e particolare esecuzione su proposta di designer o propria creazione.
- Calcatore con procedimento manuale che, con l'ausilio di forme in gesso, realizza, a partire dalla materia prima, pezzi complessi.
- Responsabili di magazzino con totale autonomia.
- Fioraio che realizza composizioni artistiche di particolare difficoltà.
- Addetto al laboratorio e/o ricerca con responsabilità della messa in produzione.
- Ricercatori cromatici con adeguata competenza professionale.

Livello D

Vi appartengono i lavoratori amministrativi che compiono mansioni che richiedono adeguata preparazione ed esperienza professionale.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che in posizione di autonomia compiono, anche con l'eventuale concorso di altri lavoratori, lavori di notevole delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico-pratica che presuppone la conoscenza delle tecniche del lavoro e comporta una adeguata conoscenza ed esperienza del lavoro stesso.

Profili:

- Addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative.
- Ricercatore grafico e di laboratorio con esperienza precedentemente acquisita con titolo di studio attinente.
- Responsabile di magazzino che contabilizza, su appositi registri contabili o in CED, il carico e scarico del magazzino.
- Torniante provetto.
- Modellista che costruisce, con particolare competenza tecnico-pratica e senza ausilio tecnico, modelli diversi.
- Pittori e/o decoratori di figure di particolare e completa difficoltà.
- Madrista addetto alla costruzione di modelli o forme originali in gesso o resina.
- Calcatore, montatore, rifinitore che realizza con particolare competenza tecnico-pratica,

montaggio e rifiniture di oggetti di difficile e particolare esecuzione, senza ausilio tecnico.

- Graffiatore su smalto di oggetti di difficile esecuzione.
- Scalfitore su crudo di oggetti di difficile esecuzione.
- Fornaciaio responsabile, conduttore di forni ed incastellatore con compiti di regolazione, controllo e ripristino di tutte le funzioni degli impianti.
- Responsabile alla manutenzione e/o responsabile degli impianti di depurazione.
- Fioraio che realizza composizioni artistiche di particolare difficoltà e delicatezza.
- Decoratore che esegue con particolare competenza tecnico-pratica, senza ausilio e controllo diretto, pitture e decori di difficile e particolare esecuzione su proposta di designer o propria creazione (esecuzione di campionatura).
- Responsabile alle linee di produzione.

Livello E

Vi appartengono i lavoratori che compiono mansioni amministrative che richiedono normali capacità.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che compiono correttamente quei lavori ed operazioni che per il loro grado di difficoltà e complessità richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso il necessario tirocinio o mediante adeguata preparazione tecnica e pratica (apprendistato).

Profili:

- Addetto agli uffici che compie operazioni ricorrenti.
- Modinatore e calcatore di oggetti complessi.
- Restauratore.
- Modellista di composizioni artistiche di fiori.
- Colatore di forme e tasselli in gesso.
- Fornaciaio.
- Pittore e/o decoratore.
- Graffiatore su smalto.
- Scalfitore su crudo.
- Aerografista provetto sotto e sopra smalto.
- Smaltatore e invetratore a spruzzo o immersione con vernici o smalti particolari.
- Pressatore con messa a punto degli stampi.
- Modellatore su crudo.
- Madrista.
- Autista addetto alle consegne.
- Commesso addetto alla vendita, alla cura dei campionari con mansioni di ordinamento dei locali di custodia o di vendita.
- Magazziniere con compiti di registrazione delle partite in entrata ed in uscita e di imballaggio.
- Rifinitore, applicatore e spugnatore in crudo di oggetti complessi.

- Torniante.
- Applicatore a mano di decalcomanie di complessa esecuzione.
- Addetto alla manutenzione di macchina sia automatica che semiautomatica ed addetto agli impianti di depurazione.
- Conduttore di forni.
- Decoratore serigrafico.
- Disegnatore e riproduttore di disegni su pellicola.
- Esecutore ed incisore di schermi serigrafici.
- Esecutori di campioni da progetto o disegno.
- Ricercatore cromatico.
- Ricercatore grafico di laboratorio, grafico di competenza di fotomeccanica, ideatore e creatore di modelli, ideatore e creatore di disegni e decori di prima assunzione e senza titolo di studio attinente.
- Addetti a macchine semoventi e carrelli.

Livello F

Vi appartengono i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che per le loro esecuzioni richiedono comuni capacità pratiche e normali cognizioni tecniche.

Profili:

- Smaltatore di oggetti comuni.
- Pittore e/o decoratore di oggetti semplici.
- Rifinitore e spugnatore di oggetti in crudo o smaltati, di facile esecuzione.
- Colatore di stampi in gesso su madriforme.
- Applicatore di decalcomanie, a mano o a macchina, di facile esecuzione.
- Preparatore e rifinitore di biscotto.
- Modinatore e calcolatore di oggetti semplici.
- Pressatore.
- Colatore in forme di gesso semplice.
- Applicatore di manici a mano.
- Addetto a macchine semiautomatiche.
- Imballatore.
- Incastellatore.
- Torniante di oggetti di facile esecuzione.
- Dattilografo e centralinista.
- Addetti a macchine serigrafiche.
- Aiuto conduttori forni addetti al carico e scarico.

N.B. - Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione, con mansioni d'ordine, addetti agli uffici amministrativi, i quali dopo 6 mesi di permanenza saranno inquadrati al livello previsto per le mansioni svolte.

Livello G

Questo livello sarà considerato di parcheggio per gli operai di prima assunzione ed avrà la durata di 6 mesi; dopo tale periodo saranno inquadrati al livello F.

Le parti si danno atto che a livello regionale potranno venir definiti, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie, profili specifici da inquadrarsi nella scala classificatoria di cui al presente articolo, in presenza di figure professionali non previste dallo stesso.

Dichiarazione delle parti

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, una Commissione tecnica paritetica, composta da rappresentanti delle Associazioni artigiane e delle Organizzazioni sindacali, provvederà:

- ad elaborare una proposta di unificazione degli attuali sistemi di inquadramento. Tale proposta non deve comportare nuovi oneri diretti o indiretti a carico delle imprese;
- ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale con le figure professionali nuove e/o mancanti dei settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, con particolare riferimento ai settori degli abrasivi, refrattari, pirotecnica, trattamento e compostaggio dei rifiuti e dei fanghi.

Art. 26 Orario di lavoro per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

L'orario di lavoro normalmente è di 40 ore settimanali; questo verrà distribuito normalmente sui primi 5 giorni della settimana, fatto salvo quanto previsto dall'art. 29 ed i casi di quelle imprese che hanno rapporti diretti con il pubblico ed orari regolamentati dagli enti locali.

Resta inteso che le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale, saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui agli artt. 28, 29, 30.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali ed infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro contrattuale.

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti convengono che sarà possibile:

- distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole e del sistema di relazioni sindacali stabiliti dagli accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l. al livello di contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima a livello territoriale, attraverso la consultazione dei lavoratori interessati.

Per i lavoratori turnisti, qualora la prestazione superi le sei ore consecutive, si darà luogo a mezz'ora di intervallo retribuito.

Con riferimento a quanto previsto per i lavoratori turnisti le parti concordano che sono fatti salvi, a tutti gli effetti, eventuali trattamenti difformi verificatisi prima del 25 luglio 2011.

Art. 26 bis - Orario di lavoro per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

L'orario di lavoro normalmente è di 40 ore settimanali; questo verrà distribuito normalmente sui primi 5 giorni della settimana, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 29 Bis ed i casi di quelle imprese che hanno rapporti diretti con il pubblico ed orari regolamentati dagli enti locali.

Resta inteso che le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui agli artt. 28bis, 29bis, 30bis.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali ed infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro contrattuale. Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti convengono che sarà possibile:

- distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali, per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole, e del sistema di relazioni sindacali stabiliti dagli accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate fra le parti stipulanti il presente CCNL al livello di contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima a livello territoriale, attraverso la consultazione dei lavoratori interessati.

Art. 27 - Durata media dell'orario di lavoro

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, art. 4, comma 4, la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del citato decreto legislativo, è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. In presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, le parti, nell'ambito della contrattazione collettiva regionale, potranno concordare l'estensione del suddetto periodo di riferimento da 6 a 12 mesi.

Art. 28 - Lavoro straordinario, festivo, notturno per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Ferme restando le disposizioni di legge, verranno considerate come ore di lavoro straordinario tutte le ore lavorate al di sopra delle 40 ore settimanali.

Verranno considerate come ore di lavoro notturno quelle lavorate fra le 22 e le 6.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e temporaneo e trovare giustificazione in necessità aziendali di carattere imprescindibile.

Qualora si presenti l'esigenza di effettuare lavoro straordinario le aziende ne daranno comunicazione preventiva direttamente ai lavoratori o, laddove esistano, alle Rappresentanze sindacali aziendali.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare il lavoro supplementare o straordinario.

Per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione da calcolarsi sulla retribuzione oraria individuale, più utile di cottimo per i cottimisti, sulla retribuzione oraria di fatto per i lavoratori ad economia:

1) lavoro straordinario diurno	25%
2) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	65%
3) lavoro compiuto nei giorni festivi	40%
4) lavoro straordinario festivo o domenicale	60%
5) lavoro domenicale festivo con riposo compensativo	20%
6) lavoro notturno	30%
7) lavoro nei turni diurni avvicendati	3%
8) lavoro straordinario festivo notturno	70%
9) lavoro a turni in ciclo continuo notturno	40%

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 28 bis - Lavoro straordinario, festivo, notturno per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Verranno considerate come ore di lavoro straordinario tutte le ore lavorate al di sopra delle 40 ore settimanali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e temporaneo e trovare giustificazione in necessità aziendali di carattere imprescindibile.

La quantità di ore di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore non potrà comunque eccedere il tetto delle 280 ore annue.

Qualora si presenti l'esigenza di effettuare lavoro straordinario, le aziende ne daranno comunicazione preventiva ai rappresentanti dei lavoratori, ove esistano, e comunque, in mancanza di detti rappresentanti, direttamente ai lavoratori.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare il lavoro straordinario.

Per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turni, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione da calcolarsi sulla retribuzione oraria individuale, più utili di cottimo per i cottimisti, sulla retribuzione oraria di fatto per i lavoratori ad economia:

1) lavoro straordinario diurno	24%
2) lavoro straordinario notturno dalle ore 22 alle 6	45%
3) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	45%
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30%
5) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	10%
6) lavoro festivo	35%
7) lavoro nei giorni domenicali per gli addetti a turni avvicendati nei turni diurni	10%
8) lavoro nei giorni domenicali per gli addetti a turni avvicendati nei turni notturni	20%

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendesi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 29 - Flessibilità dell'orario di lavoro per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 88 ore nell'anno. A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di sei mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

Fermo restando quanto sopra ulteriori quote di flessibilità e le modalità di recupero del monte ore potranno essere definite tra le parti in sede regionale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario di lavoro contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero ed all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda ed i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe

individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Art. 29 bis - Flessibilità dell'orario di lavoro per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connesse a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 90 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà di norma entro un periodo di sei mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

Fermo restando quanto sopra ulteriori quote di flessibilità e le modalità di recupero del monte ore potranno essere definite tra le parti in sede regionale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario di lavoro contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10 per cento da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero ed all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda ed i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Art. 30 Flessibilità individuale – Banca ore per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

In alternativa a quanto previsto dall'art. 29, è possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui all'art. 28, purchè tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 18 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico-produttive o organizzative dell'impresa.

Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 18 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento della erogazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni e l'ulteriore quota di ore di permesso maturata.

Il lavoratore è tenuto entro 15 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo, le parti, in sede nazionale e di Osservatori regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro 2 anni dalla stipula del CCNL.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte-ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi della istituzione di un meccanismo di banca-ore territoriale.

Art. 30 bis Flessibilità individuale - Banca Ore per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

In alternativa a quanto previsto dal sesto comma dell' articolo 23 del CCNL 30-3-1993 è possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui all' art. 23 del CCNL 30-3-1993, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 18 mesi dall' inizio dell' accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico-produttive o organizzative dell' impresa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un' ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 18 mesi, al lavoratore verrà liquidato l' importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento della erogazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni e l' ulteriore quota di ore di permesso maturata. Il lavoratore è tenuto entro 15 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo, le parti, in sede nazionale e di osservatori regionali, procederanno a verificare l' efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro 2 anni dalla stipula del CCNL.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi della istituzione di un meccanismo di banca ore territoriale.

Art. 31 Gestione dei regimi di orario

Le parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti regionali possono individuare modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.

Le parti regionali potranno altresì individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Art. 32 Turnisti a ciclo continuo

I turnisti a ciclo continuo in servizio continuativo nelle 24 ore su sette giorni alla settimana godranno nel corso dell'anno solare secondo intese aziendali, di tante giornate di riposo compensativo per quante sono state le festività infrasettimanali lavorate. Il godimento di riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività la corresponsione della sola maggiorazione prevista dall'art. 28 per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro e dall' art. 28bis per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle.

Art. 33 Operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

L'orario di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. del 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere. Tale limitazione non riguarda i custodi e i portieri aventi alloggio nei locali dell'impresa e nelle immediate adiacenze per i quali valgono le disposizioni di legge.

L'orario contrattuale di lavoro per il singolo operaio viene ridotto a 50 ore settimanali.

L'orario di lavoro normale eccedente le 8 ore giornaliere sarà retribuito con la paga oraria ridotta al 65%.

Art. 34 Riposo settimanale

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica. Per il personale di attesa o custodia e per quello adibito a turni di tipo continuo il riposo settimanale può cadere in giornata non domenicale e si chiamerà "riposo compensativo".

In caso di spostamento del giorno destinato al riposo compensativo l'impresa dovrà preavvisare il lavoratore possibilmente 48 ore prima.

In mancanza di preavviso nel termine di almeno 24 ore il lavoratore che presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo, avrà diritto ad una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

Ai soli lavoratori impiegati del Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle, per il lavoro eventualmente prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e la concessione al lavoratore di un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 35 - Festività per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Sono considerate festività:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) l'anniversario della liberazione (25 aprile);
- c) il 1° maggio;
- d) capodanno (1° gennaio);
- e) Epifania;
- f) lunedì di Pasqua (mobile);
- g) il 2 giugno;
- h) Assunzione (15 agosto);
- i) Ognissanti (1° novembre);
- l) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- m) il Natale (25 dicembre);
- n) S. Stefano (26 dicembre);
- o) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale o infrasettimanale, la sostituzione sarà concordata nell'ambito delle imprese.

Festività soppresse

In relazione alle quattro festività religiose soppresse dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruivano di altrettanti permessi giornalieri retribuiti.

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Le modalità di godimento dei permessi giornalieri di cui sopra, da usufruire individualmente o collettivamente, saranno concordati tra datore di lavoro e lavoratori tenendo presente le particolari esigenze dell'azienda. Detti permessi non potranno essere usufruiti in

periodi immediatamente precedenti o successivi ai periodi feriali.

Il godimento dei permessi di cui sopra deve realizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno e non è cumulabile di anno in anno.

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre la medesima verrà retribuita come festività coincidente con la domenica.

Art. 35 bis - Festività per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Sono considerate festività:

- A) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- B) l'anniversario della liberazione (25 aprile);
- C) il 1° maggio – il 2 giugno;
- D) capodanno (1° gennaio);
- E) Epifania;
- lunedì di Pasqua (mobile);
- Assunzione (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- Natale (25 dicembre);
- S. Stefano (26 dicembre);

F) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti b) e d), si fa riferimento alle disposizioni di leggi vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del Santo Patrono di cui al punto F).

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale o infrasettimanale, la sostituzione sarà concordata nell'ambito delle imprese.

Festività soppresse

In relazione alle quattro festività religiose soppresse dalla legge n. 54 del 1977 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruivano di altrettanti permessi giornalieri retribuiti.

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Le modalità di godimento dei permessi giornalieri di cui sopra, da usufruire individualmente o collettivamente, saranno concordati tra datore di lavoro e lavoratori tenendo presente le particolari esigenze dell'azienda.

Detti permessi non potranno essere usufruiti in periodi immediatamente precedenti o successivi ai periodi feriali.

Il godimento dei permessi di cui sopra deve realizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno e non è cumulabile di anno in anno.

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre la medesima verrà retribuita come festività coincidente con la domenica.

Art. 36 - Ferie per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

A far data dal 1° gennaio 1995 i lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a:

- 4 settimane (pari a 160 ore) fino a 10 anni di anzianità;
- 4 settimane e 2 giorni (pari a 176 ore) oltre i 10 anni di anzianità;
- 4 settimane e 3 giorni (pari a 184 ore) oltre i 15 anni di anzianità.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, non dovrà essere inferiore a 30 giorni di calendario.

Art. 36 bis - Ferie per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Il lavoratore che abbia un'anzianità di dodici mesi consecutivi presso la stessa impresa ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione di fatto nella misura di 4 settimane pari a 160 ore lavorative.

Per i lavoratori con anzianità superiore a 12 anni, viene riconosciuto, a decorrere dall' 1-7-1996, un ulteriore giorno di ferie, pari a 8 ore.

Art. 37 - Criteri di calcolo dei ratei di maturazione

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni, daranno luogo alla maturazione di 1/12.

Art. 38 - Definizione ed elementi della retribuzione per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

1) **Retribuzione di fatto:** le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:

- retribuzione tabellare;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo (cottimo);
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
- percentuale di maggiorazione per lavoro notturno;
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
- tutti gli elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

2) **Retribuzione globale di fatto:** le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto 1) quelli attinenti ad elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese (gratifica natalizia ecc.).

Art. 39 - Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° settembre 2011, dal 1° maggio 2012 e dal 1° novembre 2012, così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, considerando i 115 euro già erogati nell'anno 2009, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 150 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due tranches. La prima di euro 75 con la retribuzione relativa al mese di novembre 2011; e la seconda di euro 75 con la retribuzione relativa al mese di settembre 2012

La seconda tranche di una tantum è comprensiva dei € 12 (dodici), composti da € 6 a carico dei lavoratori ed € 6 a carico dei datori di lavoro, che saranno versati sul c/c secondo quanto previsto dall'articolo rubricato "Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali" del presente accordo. Qualora la suddetta quota non venga versata ai fini di cui al periodo che precede, dovrà essere integralmente corrisposta direttamente ai lavoratori.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di settembre 2011.

Struttura della retribuzione

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR). Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il

relativo contributo dovranno erogare ai lavoratori un ulteriore elemento retributivo denominato Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.), pari a 25 euro lordi, per tredici mensilità, non assorbibile. Sono dispensate dal pagamento di tale elemento le imprese che aderiscono alla bilateralità e che ottemperano ai relativi obblighi contributivi.

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Livello	Minimi retributivi dal 1/1/2010	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
7	€ 1.674,70	€ 118,98	€ 1.793,68
6	€ 1.564,66	€ 111,16	€ 1.675,82
5s	€ 1.478,25	€ 105,02	€ 1.583,27
5	€ 1.407,90	€ 100,02	€ 1.507,92
4	€ 1.334,07	€ 94,78	€ 1.428,85
3	€ 1.259,77	€ 89,50	€ 1.349,27
2	€ 1.204,29	€ 85,56	€ 1.289,85
1	€ 1.125,05	€ 79,93	€ 1.204,98

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Prima tranches di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
7	€ 1.674,70	€ 39,88	€ 1.714,58
6	€ 1.564,66	€ 37,26	€ 1.601,92
5s	€ 1.478,25	€ 35,20	€ 1.513,45
5	€ 1.407,90	€ 33,52	€ 1.441,42
4	€ 1.334,07	€ 31,77	€ 1.365,84
3	€ 1.259,77	€ 30,00	€ 1.289,77
2	€ 1.204,29	€ 28,68	€ 1.232,97
1	€ 1.125,05	€ 26,79	€ 1.151,84

Livello	Retribuzione tabellare al 30/04/2012	Seconda tranches di incremento dal 1/05/2012	Retribuzione tabellare dal 1/05/2012
7	€ 1.714,58	€ 39,88	€ 1.754,46
6	€ 1.601,92	€ 37,26	€ 1.639,18
5s	€ 1.513,45	€ 35,20	€ 1.548,65
5	€ 1.441,42	€ 33,53	€ 1.474,95
4	€ 1.365,84	€ 31,77	€ 1.397,61
3	€ 1.289,77	€ 30,00	€ 1.319,77
2	€ 1.232,97	€ 28,68	€ 1.261,65
1	€ 1.151,84	€ 26,79	€ 1.178,63

Livello	Retribuzione tabellare al 31/10/2012	Terza tranches di incremento dal 1/11/2012	Retribuzione tabellare dal 1/11/2012
7	€ 1.754,46	€ 39,22	€ 1.793,68
6	€ 1.639,18	€ 36,64	€ 1.675,82
5s	€ 1.548,65	€ 34,62	€ 1.583,27
5	€ 1.474,95	€ 32,97	€ 1.507,92
4	€ 1.397,61	€ 31,24	€ 1.428,85
3	€ 1.319,77	€ 29,50	€ 1.349,27
2	€ 1.261,65	€ 28,20	€ 1.289,85
1	€ 1.178,63	€ 26,35	€ 1.204,98

	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
7	€25
6	€25
5s	€25
5	€25
4	€25
3	€25
2	€25
1	€25

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Art. 39 bis Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° settembre 2011, dal 1° settembre 2012 e dal 1° dicembre 2012, così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, considerando i 115 euro già erogati nell'anno 2009, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 100 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due tranches. La prima di euro 50 con la retribuzione relativa al mese di novembre 2011; e la seconda di euro 50 con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2012.

La seconda tranche di una tantum è comprensiva dei € 12 (dodici), composti da € 6 a carico dei lavoratori ed € 6 a carico dei datori di lavoro, che saranno versati sul c/c secondo quanto previsto dall'articolo rubricato "Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali" del presente accordo. Qualora la suddetta quota non venga versata ai fini di cui al periodo che precede, dovrà essere integralmente corrisposta direttamente ai lavoratori.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di settembre 2011.

Struttura della retribuzione

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR). Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità",

a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare ai lavoratori un ulteriore elemento retributivo denominato Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.), pari a 25 euro lordi, per tredici mensilità, non assorbibile. Sono dispensate dal pagamento di tale elemento le imprese che aderiscono alla bilateralità e che ottemperano ai relativi obblighi contributivi.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Livello	Minimi retributivi dal 1/1/2010	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
A	€ 1.490,01	€ 105,63	€ 1.595,64
B	€ 1.360,09	€ 96,42	€ 1.456,51
C	€ 1.288,74	€ 91,36	€ 1.380,10
D	€ 1.236,34	€ 87,64	€ 1.323,98
E	€ 1.191,99	€ 84,50	€ 1.276,49
F	€ 1.153,95	€ 81,80	€ 1.235,75
G	€ 1.087,82	€ 77,12	€ 1.164,94

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2011	Prima tranche di incremento dal 1/09/2011	Retribuzione tabellare dal 1/09/2011
A	€ 1.490,01	€ 25,00	€ 1.515,01
B	€ 1.360,09	€ 22,82	€ 1.382,91
C	€ 1.288,74	€ 21,62	€ 1.310,36
D	€ 1.236,34	€ 20,74	€ 1.257,08
E	€ 1.191,99	€ 20,00	€ 1.211,99
F	€ 1.153,95	€ 19,36	€ 1.173,31
G	€ 1.087,82	€ 18,25	€ 1.106,07

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2012	Seconda tranche di incremento dal 1/09/2012	Retribuzione tabellare dal 1/09/2012
A	€ 1.515,01	€ 37,50	€ 1.552,51
B	€ 1.382,91	€ 34,23	€ 1.417,14
C	€ 1.310,36	€ 32,44	€ 1.342,80
D	€ 1.257,08	€ 31,12	€ 1.288,20
E	€ 1.211,99	€ 30,00	€ 1.241,99
F	€ 1.173,31	€ 29,04	€ 1.202,35
G	€ 1.106,07	€ 27,38	€ 1.133,45

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2012	Terza tranche di incremento dal 1/12/2012	Retribuzione tabellare dal 1/12/2012
A	€ 1.552,51	€ 43,13	€ 1.595,64
B	€ 1.417,14	€ 39,37	€ 1.456,51
C	€ 1.342,80	€ 37,30	€ 1.380,10
D	€ 1.288,20	€ 35,78	€ 1.323,98
E	€ 1.241,99	€ 34,50	€ 1.276,49
F	€ 1.202,35	€ 33,40	€ 1.235,75
G	€ 1.133,45	€ 31,49	€ 1.164,94

	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
A	€ 25
B	€ 25
C	€ 25
D	€ 25
E	€ 25
F	€ 25
G	€ 25

Art. 40 - Aumenti periodici di anzianità per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

Livelli	Importi in euro
7°	18,59
6°	17,04
5s°	16,01
5°	15,49
4°	14,46
3°	12,91
2°	11,88
1°	9,30

Art. 40 bis - Aumenti periodici di anzianità per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

A partire dal 1-9-1980 vengono istituiti n.5 aumenti periodici biennali di anzianità in cifra fissa per ciascun livello secondo gli importi qui di seguito riportati:

Livello A	Euro 11,36
Livello B	Euro 9,39
Livello C	Euro 8,78
Livello D	Euro 8,00
Livello E	Euro 7,75
Livello F	Euro 7,23
Livello G	Euro 6,97

Tutti i lavoratori compiuto il 20° anno di età, compresi quelli attualmente in forza ed esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità in base al nuovo regime. Gli impiegati in forza al 31-8-1980 non potranno comunque superare il tetto di 14 aumenti periodici biennali di anzianità da calcolarsi sommando gli scatti precedentemente maturati a quelli da maturarsi secondo il nuovo regime.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore, il valore degli scatti maturati dal 1-9-1980 sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Norma transitoria al 31-8-1980 è stato corrisposto ai lavoratori un importo calcolato in tanti ventiquattresimi di aumento periodico di anzianità per quanti sono i mesi intercorrenti dalla maturazione dell'ultimo aumento periodico o dalla data di assunzione fino a tale data. Tale importo è stato calcolato secondo il vecchio regime, ed in particolare:

- per gli operai, in base al minimo tabellare al 1-2-1980;

- per gli impiegati, in base al minimo tabellare contingenza al 1-2-1980.

Al momento della corresponsione del primo aumento periodico biennale di anzianità, secondo il nuovo regime, è stato assorbito agli operai un importo pari al valore di un aumento periodico secondo il vecchio regime o dei ventiquattresimi congelati al 31-8-1980.

Art. 41 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.

All'atto del pagamento della retribuzione al lavoratore deve essere consegnato un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) estremi della categoria del lavoratore;
- 2) elementi costitutivi della retribuzione;
- 3) elementi costitutivi delle trattenute;
- 4) estremi del periodo di paga relativo.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo sia avanzato all'atto del pagamento.

Art. 41 bis - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla paga per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.

All'atto del pagamento della retribuzione al lavoratore deve essere consegnato un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) estremi della categoria del lavoratore;
- 2) elementi costitutivi della retribuzione;
- 3) elementi costitutivi delle trattenute;

4) estremi del periodo di paga relativo.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo sia avanzato all'atto del pagamento.

Il reclamo per gli errori contabili non è necessario sia esercitato all'atto della riscossione della retribuzione purché venga inoltrato entro l'anno.

Art. 42 - Cumulo di mansioni e passaggio di categoria

Il lavoratore, in relazione alle esigenze imprevedute dell'azienda, può essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Quando è destinato a compiere mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza, al lavoratore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

Decorsi i tre mesi consecutivi nello svolgimento di mansioni inerenti alla categoria superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore ed alla relativa retribuzione contrattuale salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e chiamata alle armi, richiamo alle armi di durata non superiore a 7 mesi nel caso il compenso di cui al comma precedente spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore sempreché quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 43 - Tredicesima

In occasione della ricorrenza del S. Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio degli ultimi tre mesi.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo della tredicesima. Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Art. 44 - Gratifica feriale per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Nel corso del mese di luglio sarà corrisposta ai lavoratori una gratifica feriale nella misura di 50 ore da calcolarsi sui minimi tabellari secondo le modalità di cui all'art.37. Ai fini del computo dei ratei di gratifica feriale afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza,

puerperio, malattia ed infortunio, entro i limiti della conservazione del posto, varranno le modalità ed i criteri di erogazione previsti al successivo art. 43, 3° comma.

Art. 45 - Trasferte per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
- d) una indennità per il rimborso delle spese non documentabili, diverse da quelle di cui alla lett. c), pari al 50% della retribuzione giornaliera se la missione dura oltre le 12 ore e sino alle 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui alla lett. d) assorbe l'eventuale compenso per anticipazione e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con la maggiorazione di cui all'art. 28.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui alla lett. d), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

L'indennità di cui alla lett. d) sarà corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

L'indennità di cui alla lett. d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendo al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Ai fini del presente articolo, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 quella mensile.

Per il solo settore del vetro le disposizioni di cui alla lett. d) per gli operai sono le seguenti: - una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera (1/25 della retribuzione tabellare), se la missione dura oltre 24 ore. L'indennità di cui alla lett. d) sarà corrisposta nella misura del 15% dopo il primo mese e nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente (esempio: autista non adibito ad altre mansioni).

All'impiegato in missione per esigenza di servizio, dovrà essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione:

- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, corrispondenti ai nor-

mali mezzi di trasporto impiegati;

- b) il rimborso delle eventuali altre spese vive sostenute per il necessario espletamento della missione;
- c) il rimborso per spese di vitto e alloggio nei limiti della normalità quando la durata del servizio comporti per il lavoratore tali spese;
- d) una indennità giornaliera pari al 40% della retribuzione giornaliera (quest'ultima calcolata dividendo per 25 la retribuzione tabellare) se la missione dura oltre le 12 ore e fino a 6 giorni.

L'indennità di cui a questa lett. d) viene ridotta:

- 1) al 25% della retribuzione per i periodi di missione da 7 a 30 giorni;
- 2) al 20% della retribuzione nel caso di missione di durata e con decorrenza dall'inizio del secondo mese, o nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente.

Art. 45 bis - Trasferte per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

A) Lavoratori operai.

Al lavoratore, comandato in servizio fuori dall'impresa compete il rimborso delle spese sostenute e normalmente autorizzate.

- a) Spese di viaggio. Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute con i normali mezzi di trasporto;
- b) ore di viaggio. Le ore di viaggio, durante l'orario di lavoro saranno retribuite come quelle normalmente lavorative. Le ore di viaggio fuori dell'orario normale di lavoro saranno compensate con una percentuale di retribuzione normale da convenirsi tra le parti;
- c) vitto e alloggio. Le spese di vitto e di alloggio, sostenute durante la missione di trasferta, saranno rimborsate dall'impresa in base alle spese vive accertate o secondo accordi particolari;
- d) mezzi di trasporto propri. Nel caso che il lavoratore, autorizzato dall'impresa, si avvalga di un proprio mezzo di trasporto, verrà effettuato il rimborso delle spese relative mediante un' indennità chilometrica da convenirsi tra l'impresa e l'interessato.

Le imprese che hanno in permanenza il personale in attività fuori sede, potranno convenire con gli interessati, anziché dei rimborsi spese, particolari indennità giornaliere di trasferta anche mediante la determinazione di percentuali da applicarsi sulle paghe tabellari.

B) Lavoratori impiegati

Al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondente ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso, a piè di lista, delle spese di vitto ed alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d' accordo fra le parti.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

Art. 46 - Lavoro a cottimo per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo, devono essere fissate dalla impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 7%. Nel caso in cui un lavoratore, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 46 bis - Lavoro a cottimo per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo, devono essere fissate dalla impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 7% del minimo paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando i lavoratori lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo, abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 7%. Nel caso in cui un lavoratore lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 47 - Indennità maneggio denaro e cauzione

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% della Retribuzione tabellare.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore stesso.

Art. 48 - Indennità di trasporto per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esista possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'impresa che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 49 - Assenze e recuperi

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 76 riguardante i provvedimenti disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate nel giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 50 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda, anche telefonicamente, di norma entro l'orario di inizio della prestazione lavorativa e comunque entro il giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore. Alla comunicazione dovrà seguire l'invio da parte del lavoratore del certificato medico attestante la malattia, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300/1970.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di unica malattia che comporti assenza continuativa dal lavoro per l'intero periodo di conservazione del posto, i limiti dello stesso sono prolungati per un periodo corrispondente all'eventuale degenza presso strutture sanitarie superiore a 5 gg. fino a un massimo di 30.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto sopra indicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi. Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti Previdenziali o Assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni viene riconosciuta al lavoratore un'integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno e fino al 180°.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia. Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo. Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Art. 50 bis - Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della L. n. 300/1970.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale

retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% nel periodo compreso tra il 4° e il 150° giorno; in tal caso, viene assicurata al lavoratore un'indennità a carico dell'azienda pari al 65% della retribuzione per i primi tre giorni;

- in caso di malattia di durata da un minimo di 4 ad un massimo di 6 giorni, viene riconosciuta al lavoratore un'integrazione salariale a carico dell'azienda, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione dal 4° al 7° giorno.

Per gli impiegati restano ferme le norme per la conservazione del posto e relativamente al trattamento economico si applicano le disposizioni di legge in vigore.

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda, anche telefonicamente, di norma entro l'orario di inizio della prestazione lavorativa e comunque entro il giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore. Alla comunicazione dovrà seguire l'invio da parte del lavoratore del certificato medico attestante la malattia, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore. Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica. Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica, verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Art. 51 - Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

In considerazione di quanto sopra possono essere, tuttavia, assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di personale assente (ad esempio per malattia, maternità, aspettativa, ferie, ecc.);
2. per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
3. punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
4. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
5. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
6. esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui ai precedenti punti 1) e 2), è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito non superiore a 90 giorni, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione – fatti salvi i rapporti attivati per sostituzione – non potrà superare complessivamente il 15% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva, con arrotondamento all'unità superiore.

Nelle unità produttive che occupano da 0 a 13 dipendenti il suddetto limite numerico può essere incrementato di 1 unità.

A livello regionale potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di recepire compiutamente la normativa di legge in materia.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.

In attuazione di quanto previsto dall'Avviso comune del 24 aprile 2008 sottoscritto dalle As-

sociazioni Artigiane e da Cgil, Cisl e Uil, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 52 - Lavoro a tempo parziale (part-time)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità dei settori, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

- a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (Azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

- b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di

variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva del 8%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% .

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dagli art 28 e 28 bis.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti; a questo proposito l'Azienda darà priorità, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, alle richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di recepire compiutamente la normativa di legge in materia.

Art. 53 - Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

Premessa

Premesso che nell'ambito della riforma dei contratti a contenuto formativo il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'appren-

distato, prevedendo le seguenti tre diverse tipologie dello stesso, differenziate in relazione agli obiettivi formativi perseguiti:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

Considerato che, allo stato, non è ancora pienamente operativa la disciplina legislativa dell'apprendistato per il diritto-dovere, strettamente connessa alla riforma dei cicli scolastici, le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

Art. 1 - Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato al conseguimento di una qualificazione superiore rispetto al patrimonio professionale iniziale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionalizzanti.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente accordo e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

Art. 2 - Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 49, c. 2, del D.Lgs. 276/2003 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. (2008).

Art. 3 - Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo. Il contratto di apprendistato può essere instaurato:

- nel Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 7° al 3° (2° per gli impiegati) e per le relative mansioni;
- nel Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dal livello A al livello E e per le relative mansioni.

Art. 4 - Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 2 mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

Art. 5 – Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Art. 6 – Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

- 1° Gruppo (livelli, 5°, 6°, 7°)

durata: 5 anni

-2° Gruppo (livelli 4° e 5°)

durata: 4 anni

- 3° Gruppo (livello 3°, 2° - IMPIEGATI)

durata: 3 anni

Per gli apprendisti del settore vetro artistico, le durate dell'apprendistato in nessun caso potranno essere inferiori a quelle determinate ai sensi della regolamentazione dell'apprendistato di cui al CCNL 11 luglio 2000. In tale ipotesi, la progressione retributiva sarà la medesima del Gruppo di pari durata.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

- 1° Gruppo (livelli, A e B)

durata: 5 anni

-2° Gruppo (livelli C e D)

durata: 4 anni

- 3° Gruppo (livello E)

durata: 3 anni

Resta inteso che le durate dell'apprendistato del livello E in nessun caso potranno essere inferiori a quelle determinate ai sensi della regolamentazione dell'apprendistato di cui al CCNL 30/03/1993 e dell'ipotesi di accordo del 29/01/1998. In tale ipotesi, la progressione retributiva sarà la medesima del II Gruppo.

Art. 6 bis - Computo dei periodi di sospensione del lavoratore apprendista

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 10 giorni di calendario. Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga. Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

Dichiarazione a Verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che per i contratti di apprendistato sottoscritti prima della data del presente accordo le sospensioni saranno gestite secondo i criteri e le modalità stabilite nella circolare del Ministero del Lavoro n. 196 del 4 marzo 1959, confermate con la nota del Ministero del Lavoro 24 dicembre 1981 e la risposta ad Interpello n. 34 del 15 ottobre 2010.

Dichiarazione delle Parti

A fronte di eventuali modifiche legislative in materia di apprendistato, le parti firmatarie si incontreranno prontamente.

Art. 7 – Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione contrattuale (minimi, ex contingenza ed EDR) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	2liv	2liv	1liv	100%
2°	70%	70%	75%	75%	2liv	2liv	1liv	100%		
3°	70%	70%	75%	75%	2liv	100%				

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	2liv	2liv	1liv	100%
2°	70%	70%	75%	75%	2liv	2liv	1liv	100%		
3°	70%	70%	75%	75%	2liv	100%				

Chiarimento a verbale

Nella tabella sopra riportata, relativa alla progressione retributiva degli apprendisti, le caselle contrassegnate dall'indicazione "2 liv." determinano l'applicazione della retribuzione (paga base + ex contingenza + EDR) di due livelli inferiore rispetto al livello da conseguire alla fine del periodo in apprendistato. Analogamente, con l'indicazione "1 liv." si intende la retribuzione (paga base + ex contingenza + EDR) di 1 livello inferiore rispetto al livello di destinazione dell'apprendista.

Art. 8 - Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

Art. 9 Formazione dell'apprendista

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico professionali.

Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

- 1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro, (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed in ogni caso entro il primo anno del contratto stesso)
- 2) tematiche collegate alla realtà aziendale /professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui indicativamente 1/3 per le tematiche di base trasversali e 2/3 per le tematiche collegate alla realtà aziendale.

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e/o interne all'azienda. Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 10 - Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è la capacità dell'azienda stessa di erogare interventi formativi e deriva dalla:

- disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;
- presenza di tutor o di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

La capacità formativa dell'impresa è dichiarata dal datore di lavoro in sede di determinazione del Piano Formativo Individuale e comunicata alla Commissione paritetica prevista all'interno dell'Osservatorio.

Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

Art. 11 – Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

Art. 12 – Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica ed il livello per i quali ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell'art. 2118 cod civ.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL, compresi gli aumenti periodici di anzianità.

Art. 13 - Profili Formativi Apprendistato

Ai sensi della Legge n. 80/2005, ferma restando la competenza Regionale in materia da realizzarsi previa intesa con le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, i profili professionali per l'apprendistato professionalizzante sono definiti all'Allegato 1 della presente Ipotesi di Accordo, di cui è parte integrante.

Ulteriori profili professionali saranno identificati da un'apposita Commissione tecnica paritetica, che dovrà ultimare i propri lavori entro il 30 giugno 2008.

Art. 14 – Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente ccnl, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati. Tale disposizione si applica, a decorrere dall'entrata in vigore della presente regolamentazione, anche agli apprendisti già in forza, assunti ai sensi della precedente normativa di legge.

Art. 15 – Decorrenza

La presente disciplina decorre dal 3 marzo 2008 per il Settore Chimica e dal 19 maggio 2008 per il Settore Ceramica e si applica ai rapporti di lavoro instaurati dopo quella data.

Norme transitorie

Gli apprendisti assunti prima del 3 marzo 2008 per il Settore Chimica e prima del 19 maggio 2008 per il Settore Ceramica continueranno a seguire la disciplina prevista dal CCNL 11/07/2000. Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 48 del D. Lgs. 276/03.

Norme finali

Le parti a fronte della soluzione raggiunta con il presente accordo, la ritengono transitoria anche in relazione ai confronti in essere a livello interconfederale, nonché in relazione al prossimo rinnovo contrattuale.

A tal fine le parti si incontreranno entro la vigenza contrattuale.

Le parti si danno atto che l'apprendistato nell'artigianato ha tradizionalmente rappresentato uno strumento unico e speciale di trasmissione delle competenze, di elevato valore sociale. Si danno altresì atto che l'apprendistato nell'artigianato è uno strumento di rilevanza strategica per garantire buona e stabile occupazione.

Le parti si incontreranno per disciplinare l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione a seguito della emanazione e piena operatività della relativa norma di attuazione.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli specifici articoli del CCNL.

Art. 54 - Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro. In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del Dlgs 276/03.

Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto

per il 40% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 60% di durata del contratto;

- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;
- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). E' previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni ottanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia od infortunio non sul lavoro. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia a quanto disciplinato al titolo VI capo II del Dlgs n.276/03 e all'Accordo interconfederale del 11/02/2004.

Le Parti si incontreranno tempestivamente per armonizzare la normativa contrattuale con eventuali modifiche legislative che dovessero intervenire in materia.

Art. 55 - Permessi e aspettative

PERMESSI BREVI

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

PERMESSI PER DECESSO O GRAVE INFERMITA' DEL CONIUGE O DI PARENTE ENTRO IL 2° GRADO

Sulla base di quanto previsto dall'art.4 della legge 8 marzo 2000 n.53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

ASPETTATIVE PER DOCUMENTATE GRAVI NECESSITA' PERSONALI E/O FAMILIARI

Periodi di aspettativa oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva. Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

ASPETTATIVE PER LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto all'art.64 del presente contratto.

LAVORATORI DONATORI DI MIDOLLO OSSEO

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art.5 della legge 6 marzo 2001 n.52.

OBBLIGO DI FORMA SCRITTA PER LE RICHIESTE DI ASPETTATIVA E CONGEDO PARENTALE

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente Capo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art.51.

NORMA DI NON ONEROSITA' PER L'AZIENDA

I periodi di aspettativa di cui al presente Capo non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Art. 56 - Permessi retribuiti

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Le parti convengono che a partire dal 1° luglio 1991 ogni lavoratore avrà diritto a permessi

retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Le parti convengono che, a partire dal 1° gennaio 1993, ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti, pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, singolarmente o collettivamente, sulla base di intese da convenire con l' imprenditore compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell' impresa.

I permessi matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi, considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell' anno.

In caso di non utilizzo, saranno direttamente retribuiti al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 56 bis - Permessi retribuiti straordinari

Con riferimento e in attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

Art. 57 - Aspettativa per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

In presenza di specifica richiesta da parte del lavoratore, per ragioni di malattia verrà riconosciuto un periodo massimo di aspettativa pari a sei mesi.

In presenza di richiesta motivata (non per malattia) da parte del lavoratore, l'azienda ha facoltà di concedere un periodo massimo di 9 mesi di aspettativa.

In entrambi i casi sopra indicati il periodo di aspettativa non comporterà alcun onere per l'azienda, e pertanto le relative operazioni sono a costo zero.

Art. 57 bis - Aspettativa per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

In presenza di specifica richiesta da parte del lavoratore, per ragioni di malattia verrà riconosciuto un periodo massimo di aspettativa pari a 8 mesi.

In presenza di richiesta motivata (non per malattia) da parte del lavoratore, l'azienda ha facoltà di concedere un periodo massimo di 6 mesi di aspettativa.

In entrambi i casi sopra indicati il periodo di aspettativa non comporterà alcun onere per l'azienda, e pertanto le relative operazioni sono a costo zero.

Art. 58 - Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi o il suo differimento.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;

- per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 59 - Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati

e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello come definita dall'accordo interconfederale del febbraio 2006.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 60 - Aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.

Pertanto, le parti concordano che la formazione continua e quella professionale costituiscono gli strumenti per la crescita professionale dei lavoratori e delle imprese.

Le Parti, nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Lo stesso potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.

Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari a 28 annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Art. 61 - Lavoratori studenti

Con riferimento a quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame. Inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge (periodo non superiore ad undici mesi per l'intera vita lavorativa).

Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne richiesta alla Direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge.

Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza. La richiesta sarà autorizzata fatti salvi i casi di oggettive esigenze tecnico-organizzative.

Può usufruire di tale aspettativa un solo lavoratore per ogni anno solare e per un minimo di 30 giorni di calendario.

Art. 62 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori, le imprese concederanno nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti. A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

- a) 1 lavoratore per le imprese da 8 a 20 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori per le imprese da 21 a 35 dipendenti aventi diritto;
- c) 3 lavoratori per le imprese con più di 35 dipendenti aventi diritto;

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

- d) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;
- e) 2 lavoratori nelle imprese che occupano da 36 a 70 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti.

Resta inteso che gli apprendisti soggetti ad obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legislazione vigente e dalla eventuale legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetto nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato d'iscrizione al corso e successivamente i certificati di

frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale

Agli effetti della presente normativa le ore di permesso retribuite devono intendersi quelle coincidenti con l'orario di lavoro. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.

Art. 63 - Lavoratori immigrati

Compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa ed al fine di agevolare il ritorno temporaneo dei lavoratori immigrati nel Paese di provenienza, è facoltà dell'azienda, su richiesta del singolo lavoratore, consentire la fruizione, anche in unico periodo, delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste.

Nel caso in cui queste non fossero sufficienti a coprire l'arco di tempo necessario di permanenza nel Paese di provenienza, possono essere concordate tra azienda e lavoratore o giorni di permesso non retribuito o eventuali recuperi in corso d'anno esenti da qualsiasi onere di maggiorazione contrattuale.

Qualora il rapporto di lavoro dovesse risolversi prima dell'effettuazione dei suddetti recuperi l'azienda tratterà l'importo corrispondente al mancato recupero dalle competenze dovute al lavoratore.

Art. 64 - Lavoratori tossicodipendenti

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i Servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione così come previsto dalla normativa vigente.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il Servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attesta-

zioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi, e può essere concessa una sola volta, per ogni familiare coinvolto.

L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.

L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuto utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Art. 65 - Lavoratori disabili e diversamente abili

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone disabili e diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori disabili e diversamente abili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, Direzione aziendale e, qualora presenti, R.S.U., verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti disabili allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive. Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992.

Art. 66 - Indennità in caso di morte

Per l'indennità in caso di morte si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 2122 del codice civile.

Art. 67 - Molestie sessuali

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi del Decreto Legislativo n. 145/2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, offensivo e di ricatto nel lavoro.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 68 - Mobbing

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alla parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 69 - Congedo matrimoniale

Nel caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di sedici giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione. Il trattamento di cui sopra è corrisposto dall'impresa con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Le disposizioni di cui sopra si intenderanno integrate o sostituite fino a concorrenza da quelle derivanti da norme di legge o da accordi interconfederali che dovessero intervenire in materia.

Art. 70 - Tutela della maternità e della paternità per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Per la tutela fisica ed economica della lavoratrice durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti norme di legge ed in particolare al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante il T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Inoltre la lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza ad integrazione del trattamento di legge, fino a raggiungere il 100 per cento della normale retribuzione netta di fatto, durante il periodo di assenza obbligatoria.

Allorché se ne manifestasse l'esigenza, anche in relazione all'assetto tecnico-organizzativo dell'impresa, l'azienda potrà individuare il percorso più idoneo per agevolare il reinserimento del lavoratore al rientro dall'assenza obbligatoria o facoltativa per maternità.

Art. 70 bis - Maternità per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Per la tutela fisica ed economica della lavoratrice durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Inoltre la lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione del trattamento di legge, fino a raggiungere il 100 per cento della normale retribuzione netta di fatto, per i primi 5 mesi di assenza, sempre che l'assenza complessiva per maternità successiva alla data del parto non superi i 7 mesi.

Art. 71 - Abiti da lavoro per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Fermi restando gli obblighi derivanti da norme di legge e le consuetudini aziendali in atto, per le lavorazioni che comportino una particolare usura degli indumenti, l'impresa con oltre cinque dipendenti fornirà agli interessati indumenti adatti (tuta, grembiule, pantaloni, vestaglia, zoccoli).

In via di principio l'assegnazione dell'indumento da lavoro non potrà avvenire che una volta all'anno dietro presentazione dell'indumento deteriorato.

Qualora l'impresa intenda far adottare agli addetti una speciale tenuta da lavoro o divisa, dovrà fornirla gratuitamente.

Nell'eventualità che, fuori dai casi previsti dai precedenti commi, il lavoratore faccia richiesta di un indumento da adottare durante il lavoro, l'impresa, in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, ne fornirà l'acquisto con facilitazioni di pagamento.

Art. 71 bis - Abiti da lavoro per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Fermi restando gli obblighi derivanti da norme di legge e le consuetudini aziendali in atto, per le lavorazioni che comportino una particolare usura degli indumenti, l'impresa con oltre cinque dipendenti fornirà agli interessati indumenti adatti (tuta, grembiule, pantaloni, vestaglia, zoccoli) concorrendo nella spesa in ragione dell'80 per cento.

In via di principio l'assegnazione dell'indumento da lavoro non potrà avvenire che una volta all'anno dietro presentazione dell'indumento deteriorato.

Qualora l'impresa intenda far adottare agli addetti una speciale tenuta da lavoro o divisa, dovrà fornirla gratuitamente.

Nell'eventualità che, fuori dai casi previsti dai precedenti commi, il lavoratore faccia richiesta di un indumento da adottare durante il lavoro, l'impresa in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, ne favorirà l'acquisto con facilitazioni di pagamento.

Art. 72 - Utensili e materiali e loro conservazione

Il lavoratore riceverà tutti gli utensili ed il materiale occorrente al disimpegno delle sue mansioni ed è responsabile della manutenzione degli stessi.

Egli rilascerà ricevuta degli attrezzi avuti in dotazione.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere quanto è affidato alla sua custodia. Esso risponderà in conseguenza, mediante trattenuta sul salario, delle perdite e dei danni eventualmente che non derivino da uso o logorio, sempreché siano, dopo regolare accertamento a lui imputabili.

Il lavoratore non potrà portare modifiche agli oggetti affidategli senza l'autorizzazione del responsabile.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per i danni arrecati al materiale.

Art. 73 - Sospensione ed interruzione del lavoro

In caso di sospensione dal lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

In caso di interruzione dal lavoro di breve durata, dovuto a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste - nel loro complesso - non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga il lavoratore nel laboratorio, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 74 - Servizio militare - Richiamo alle armi

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del t.f.r. detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data del congedo, il lavoratore è tenuto a presentarsi all'imprenditore entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, salvo che trattasi di richiamo non superiore a 30 giorni nel qual caso si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 75 - Rapporti in azienda per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

In particolare il lavoratore deve:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto di lavoro delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art. 2125 del codice civile;
- d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti a lui affidati e non apportare ad essi modifiche. I danni che comportino trattenute per il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza. Tali trattenute non potranno superare il 10% della retribuzione mensile.

Art. 75 bis - Rapporti in azienda per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

In particolare il lavoratore deve:

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art. 2125 del codice civile;
- 4) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti a lui affidati e non apportare ad essi modifiche. I danni che comportino trattenute per il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Art. 76 - Provvedimenti disciplinari

Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto, a seconda della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere applicati solo dove possibile, con criteri di gradualità:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino a un massimo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS. Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danno per disattenzione al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Art. 77 - Licenziamento senza preavviso

Il licenziamento senza preavviso potrà venire intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali ad esempio: grave nocumento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, di azioni delittuose a termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- gravi guasti provocati per negligenza al materiale della impresa di lavorazione o danneggiamento volontario;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 76 quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno;
- fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

- elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:
 - di oggetti o opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
 - di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dall'azienda;
- introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;
- furto nell'azienda;
- trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;
- insubordinazione verso i superiori;
- rissa nell'interno dell'azienda.

Art. 78 - Preavviso di licenziamento o dimissioni per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell' Art.77 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti (pari a 48 ore);
- 8 giorni per anzianità di servizio oltre il 5° e fino al 10° anno compiuto (pari a 64 ore);
- 12 giorni per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti (pari a 96 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'impresa può esonerare il lavoratore dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Impiegati

Anni di servizio	Mesi di preavviso			
	Liv. 1°, 2°, 3°	Liv. 4°	Liv. 5°, 5°S, 6°	Liv. 7°
Fino a 5 anni non compiuti	1	1 e 1/2	3	4
Da 5 a 10 anni non compiuti	1 e 1/2	2 e 1/2	4	5
Oltre 10 anni	2	3	5	6

Anche a questi lavoratori sarà corrisposto il preavviso in caso del superamento del periodo di conservazione del posto dopo malattia o infortunio. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per il raggiungimento di limiti di età il preavviso sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano superato i 20 anni di anzianità.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:
 a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;
 b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo sulla media della retribuzione globale afferente gli ultimi tre mesi di prestazioni d'opera.
 Per i lavoratori che abbiano prestato continuamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui all'art. 28 (lavoro in turni) sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stata continuamente prestata in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.
 Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 78 bis - Preavviso di licenziamento o dimissioni per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

A) Lavoratori ai quali si applica la normativa operai.
 Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 77 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:
 - 6 giorni per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti (pari a 48 ore);
 - 8 giorni per anzianità di servizio oltre il 5° fino al 10° anno compiuto (pari a 64 ore);
 - 12 giorni per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti (pari a 96 ore).
 La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
 L'impresa può esonerare il lavoratore dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.
 Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

B) Lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati

Anni di servizio	Mesi di preavviso		
	Cat. G F E	Cat. D	Cat. C B A
Fino a 5 anni non compiuti	1	1 e 1/2	3
Da 5 a 10 anni non compiuti	1 e 1/2	2 e 1/2	4
Oltre 10 anni	2	3	5

Anche a questi lavoratori sarà corrisposto il preavviso in caso del superamento del periodo di conservazione del posto dopo malattia o infortunio. In caso di risoluzione del rapporto

di lavoro per il raggiungimento di limiti di età, il preavviso sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano superato i 20 anni di anzianità.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:
 a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;
 b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo, sulla media della retribuzione globale afferente gli ultimi tre mesi di prestazioni d'opera.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui al n. 7 dell'art. 28 bis, sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stata continuamente prestata in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

Art. 79 - Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della L. n. 108 dell'11 maggio 1990 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale - intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche Commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 80 - Norme particolari per i quadri per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.
 Ai lavoratori con qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
 L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni. Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.
 Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione normativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in

riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

A far data dal 1° settembre 1991 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di € 51,60 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Norma transitoria

La determinazione di requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con la stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1° settembre 1991.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Art. 81 - Trattamento di fine rapporto per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità precedente al 31 dicembre 1989 valgono, in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie (INPS - INAIL - DPL, ecc.) oppure nelle contrattazioni regionali e territoriali, fra le parti, a quella data in vigore.

Art. 81 bis - Trattamento di fine rapporto per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Operai

- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta al lavoratore una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti norme nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1960: 3 giorni (24 ore) per ogni anno compiuto;
- 2) per anzianità di servizio dal 1° gennaio 1961 al 30 giugno 1969: quattro giorni (32 ore) per ogni anno compiuto;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1969:
 - a) giorni 6 (48 ore) dal 1° anno al 6° compiuto;

b) giorni 9 (72 ore) dal 7° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° anno fino al 15° compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 15° anno.

Per il riconoscimento delle misure di cui al punto 3) si terrà conto anche dell'anzianità di servizio in precedenza maturata.

Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

La gratifica natalizia ai fini dell'indennità di cui sopra viene determinata nella misura dell'8 per cento sulla retribuzione.

Impiegati

In caso di licenziamento verrà liquidata al lavoratore per l'intera anzianità di servizio maturata, una indennità nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia verrà liquidato secondo scaglioni di anzianità nella misura seguente:

a) per un numero di anni corrispondenti a quelli trascorsi nella qualifica operaia:

- 8/30 della retribuzione mensile per i primi 3 anni;
- 16/30 della retribuzione mensile per gli anni dal 4° al 9°;
- 21/30 della retribuzione mensile per gli anni dal 10° al 18°;
- 25/30 della retribuzione mensile per gli anni successivi al 18°;

b) per il residuo di durata del rapporto:

- 30/30 della retribuzione mensile per ogni successivo anno di anzianità maturata.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, la tredicesima mensilità, la gratifica feriale e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione obbligatoria aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni rese uguali al mese intero.

Per tutti i lavoratori a partire dal 1° giugno 1982 si applica la legge n. 297 per l'indennità di fine rapporto.

A partire dal 1° gennaio 1990 il t.f.r. verrà calcolato nella misura di 30/30.

Art. 82 - Cessione, trasformazione e trapasso di impresa

Il trapasso, la cessione e la trasformazione in qualsiasi momento dell'impresa non risolvono di per sé il contratto di lavoro e il lavoratore ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda alla liquidazione di quanto spettante al lavoratore stesso.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione dell'impresa, il lavoratore stesso avrà diritto, oltre al normale preavviso, all'indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto al suo contratto individuale.

Art. 83 - Previdenza complementare

Il sistema di previdenza complementare dell'Artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (allegato 4).

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

Art. 84 - Adeguamento delle normative contrattuali

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, intervengano norme di legge, modifiche alla vigente legislazione, ovvero accordi interconfederali che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale, ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sia da ora, di incontrarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative o dalla firma di tali accordi interconfederali, per i necessari adeguamenti e modifiche.

Utilizzo in via esclusiva dei diritti d'autore

"Le Organizzazioni firmatarie del presente contratto e dei relativi allegati congiuntamente o singolarmente intendono assoggettare l'utilizzazione, la stampa e la diffusione del contratto medesimo alla vigente legislazione sul diritto d'autore e ne inibiscono quindi la riproduzione da parte di terzi senza previa autorizzazione delle stesse".

Allegato 1

Relazioni sindacali

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla Premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) dagli accordi, costituiscano una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.

Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, ed i momenti della articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convergono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.

Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

- a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli Osservatori previsti dalla legge e dai c.c.n.l.;
- b) la promozione di Sedi bilaterali di confronto che svolgono un ruolo propositivo verso le istituzioni ed il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
- c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;
- d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese, le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;
- e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;
- f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontro-

ranno sistematicamente ogni 3 mesi.

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste dagli accordi vigenti. nell'accordo del 27 febbraio 1987.

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato Imprese, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

1) Vengono istituiti Rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti del presente accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive Federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino.

In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai c.c.n.l. dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.

4) I Rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel Fondo di cui al punto 5). Detti Rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.

5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21 dicembre 1983, tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei c.c.n.l. dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un Fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

Convenzionalmente ed ai soli fini contabili, dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

- a 7.500 lire annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma, punto 1);

- a 1.500 lire annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle Sedi bilaterali (2° comma, punto 1), (vedi chiarimento a verbale).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

6) I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra

le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica ed armonizzazione a livello regionale al massimo entro un anno.

7) Entro il periodo massimo di un anno dalla armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, ad una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori.

A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all'armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.

8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai c.c.n.l. artigiani.

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto.

Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente in assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

9) I Rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.

10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - legge n. 300/1970 - legge n. 604/1966 - legge n. 533/1973 e agli articoli 2118 e 2119 del codice civile.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che attualmente le quote da versare al Fondo per la rappresentanza sindacale di cui al punto 5) dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 sono quelle previste dall'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" del CCNL Area Chimica Ceramica.

Parimenti le quote relative al sostegno al reddito di cui al punto 15) sono quelle indicate nell'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" del CCNL Area Chimica Ceramica.

Dichiarazione a verbale del Ministro

Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i Rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive Organizzazioni sindacali.

Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma, dell'art. 31 della legge n. 300/1970 - Statuto di diritti dei lavoratori.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

Dichiarazione a verbale della CGIL

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri Rappresentanti.

Dato che l'accordo prevede che i Rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.

Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

Protocollo per il regolamento del Fondo

- 1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un Fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.
- 2) Le imprese verseranno le quote al Fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.
- 3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31 luglio 1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.
- 4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.
- 5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.
- 6) Il Fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.
- 7) Il Fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.
- 8) Il Fondo regionale comunque invia alle Organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.
- 9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi. A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.

10) La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.

11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle Sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), 2° comma, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.

12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente indicato al punto 5) dello stesso.

13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1, del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del Fondo.

Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del Fondo stesso, quanto versato.

Nota a verbale

CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle Rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300.

* * *

Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani. A tal fine si conviene quanto segue:

- 1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ad imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un Fondo intercategoriale.
- 2) Il Fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30 ottobre 1989 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli Organi di gestione del Fondo medesimo.
- 3) Il Fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzioni di orario e/o da sospensione temporanea delle attività, secondo i criteri e le

modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).

- 4) Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno alla impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.
- 5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti, a livelli regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni sub-regionali del Fondo.
- 6) La presente normativa si applica ai settori coperti da c.c.n.l. artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.
- 7) Il Fondo regionale di cui al punto 1) potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:
 - eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
 - calamità naturali;
 - interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;
 - difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.Analogamente, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.
- 8) (Cassato).
- 9) Per tutti gli eventi considerati, la durata nonché l'entità degli interventi del Fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.
- 10) Il Fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.
- 11) Per ogni Fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il Fondo è costituito.
- 12) Le provvidenze verranno erogate dal Fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.
- 13) La gestione del Fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.
- 14) Entro il 30 settembre 1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15 novembre 1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del Fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie. Tale Commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.
- 15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al Fondo con una quantità pari

a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente, richiamati al punto 3) e al punto 4).

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dal 1° gennaio 1993 fino al 31 dicembre 1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dal 1° gennaio 1995 e fino al 31 dicembre 1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

Su proposta dei Fondi regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per casi di crisi congiunturale, versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese, che andranno individuati tra i seguenti:

- il primo ripristino del ciclo produttivo;
- riallocazione e riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

17) Il Fondo sarà collocato all'interno dell'Ente bilaterale regionale.

18) Le provvidenze del Fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto ed alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.

19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un Fondo nazionale collocato all'interno dell'Ente bilaterale nazionale, suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

20) A carico del Fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).

21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.

22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il Fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).

23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le ore 10 previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15) ultimo comma.

Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31 dicembre 1989

e sarà riferito, con criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30 ottobre 1989.

24) Il Fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo, i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio.

A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

25) Nel caso di Fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire le modalità di armonizzazione con il Fondo di cui al punto 1).

26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modificano le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

27) Le erogazioni del Fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo Fondo ad intervenire per i casi indicati e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono, pertanto, qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

Nota di chiarimento a verbale delle Parti firmatarie del CCNL Area Chimica Ceramica
Le parti si danno reciprocamente atto il fondo nazionale di cui al punto 19 è stato abrogato.

Occupazione femminile

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

A tale scopo saranno costituiti Comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Tutela dei tossicodipendenti

1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1) Tali Comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

1.2) Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli enti locali.

2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1) qualora si rendesse ne-

cessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporto.

2.1) L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2) Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza ad imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1) che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso i centri pubblici o privati di cui al punto 1.1), per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4) I Comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, L. n. 56/1987.

Lavoratori inabili

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi.

Mercato del lavoro

Le Confederazioni artigiane e le Confederazioni dei lavoratori, si danno atto del comune intento di pervenire ad un sistema di gestione del Mercato del lavoro, basato sul metodo del confronto e della contrattazione attuando nei tempi più brevi una verifica della situazione complessiva.

In particolare, confermano la validità dell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987, nelle parti riguardanti il Mercato del lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare, la L. n. 56/1987, le parti ritengono di dover assumere, nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'im-

piano legislativo, in base ad una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell'età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi.

Riguardo all'apprendistato, e alla L. n. 56/1987, la verifica dovrà tenere conto di tre fattori essenziali:

- la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;
- la individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;
- la verifica, da compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive possibilità di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel Mercato del lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle tre condizioni sopraindicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

Il presente accordo interconfederale ha durata triennale. Esso s'intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti contraenti entro 6 (sei) mesi dalla scadenza.

L'accordo ha le caratteristiche dell'ultrattività, pertanto, nelle more della disdetta mantiene la sua efficacia e potrà essere sostituito da un nuovo accordo.

Roma 21 luglio 1988

Sottoscritto nella stesura definitiva, addì 4 maggio 1989, in Roma, presso il CNEL.

Allegato

Le parti, all'atto della firma dell'accordo interconfederale siglato in data 21 luglio 1988, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministro del Lavoro - che ha già dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri ministeri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

Dichiarazione congiunta per l'attuazione dell'accordo interconfederale 21 luglio 1988

Le parti nazionali, firmatarie del presente accordo, convengono di ritrovarsi entro un mese per procedere alla definizione di un Regolamento applicativo del presente accordo.

Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in ordine ad eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte.

Allegato 2

Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te.

In data 27 gennaio 2011, in Roma, presso la sede di Confartigianato Imprese

- in conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai CCNL che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;
- in considerazione dell'accordo interconfederale sulle prospettive della previdenza complementare nel settore artigiano del 3 giugno 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil
- in considerazione dell'accordo interconfederale di indirizzo sulla previdenza complementare del 30 novembre 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil

tra le organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federazioni e Associazioni nazionali di categoria:

- Confartigianato Autoriparazione**
- Confartigianato Meccanica**
- Confartigianato Impianti**
- Confartigianato Moda**
- Confartigianato Orafi**
- Confartigianato Alimentazione**
- Confartigianato Trasporti, Logistica e Mobilità**
- Confartigianato Estetisti**
- Confartigianato Acconciatori**
- Confartigianato Marmisti**
- Confartigianato Occhialeria**
- Confartigianato Odontotecnici – Fe.Na.Od.I.**
- Confartigianato Grafici**
- Confartigianato Fotografi**
- Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie**
- Confartigianato Ceramica**
- Confartigianato chimica, gomma e plastica**
- Confartigianato Legno**
- Confartigianato Arredo**
- Confartigianato Tappezzeria**

le Unioni della CNA:

- CNA Alimentare**
- CNA Artistico e Tradizionale**

CNA Benessere e Sanità
CNA Comunicazione e Terziario Avanzato
CNA Costruzioni
CNA Federmoda
CNA Installazione di Impianti
CNA Produzione
CNA Servizi alla Comunità
CNA FITA

la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa;

la CASARTIGIANI, Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani, con l'intervento della

FIAM
FIALA
Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali
FNAE
Federazione nazionale tintolavanderie
SNA
Federazione nazionale alimentaristi
Federazione nazionale abbigliamento
Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai
Federazione nazionale chimici e plastici;

la CLAAI, Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane, con

l'intervento di
FEDERNAS
UNAMEM
ANVI
ANTLO

e

le Federazioni di categoria della CGIL:

FILCAMS-CGIL
FILCTEM-CGIL
FILLEA-CGIL
FILT-CGIL
FIOM-CGIL
FLAI-CGIL
SLC-CGIL;

le Federazioni di categoria della CISL:

FAI-CISL
FEMCA-CISL
FILCA-CISL
FIM - CISL
FISASCAT-CISL
FISTEL-CISL
FIT-CISL

le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL
UILA
UILCEM
UILM
UILCOM
UILTA
UILTRASPORTI
UILTUCS;

la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;

la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;

la UIL, Unione italiana del lavoro;

si concorda:

- di individuare nel fondo pensione complementare Fon.Te. il fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori dell'artigianato attualmente destinatari della forma pensionistica complementare collocata presso il fondo pensione ARTIFOND;
- di trasferire presso Fon.Te., la suddetta forma pensionistica complementare destinata ai lavoratori dell'artigianato;
- di dare mandato al Consiglio di Amministrazione di ARTIFOND di realizzare la confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso FON.TE, nonché di adottare le conseguenti e necessarie delibere per realizzare tale trasferimento, in linea con quanto previsto dalle norme vigenti e dalle disposizioni della COVIP, considerando quanto già previsto dall'Accordo interconfederale del 30 novembre 2010;
- di dare mandato al Consiglio di Amministrazione di ARTIFOND di definire e realizzare, unitamente al Consiglio di Amministrazione del fondo pensione Fon.Te., tutte le procedure necessarie a garantire un'adeguata e corretta informazione agli iscritti sulle modalità di trasferimento della posizione individuale da ARTIFOND a Fon.Te senza soluzione di continuità;

- di lasciare inalterata la contribuzione a carico delle imprese artigiane per i propri dipendenti in caso di iscrizione al fondo pensione Fon.Te., secondo le modalità e i livelli definiti dai rispettivi contratti o accordi collettivi di lavoro, prevedendo – come previsto dal decreto legislativo 252/05 – l’integrale destinazione del TFR maturando in caso di iscrizione da parte di lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993. Resta in ogni caso stabilito che il suddetto contributo a carico del datore di lavoro non spetta qualora il lavoratore in caso di iscrizione o di trasferimento della posizione maturata presso una forma pensionistica complementare diversa da quella collocata presso il fondo Fon.Te.;
 - che la quota di iscrizione e di associazione dei lavoratori dell’artigianato al fondo Fon.Te., successivamente al trasferimento della forma pensionistica, sarà quella determinata dal fondo Fon.Te. stesso;
 - che il fondo pensione Artifond dovrà, successivamente al trasferimento della forma pensionistica complementare, attivare la procedura di scioglimento volontario, secondo la tempistica e con le modalità indicate dallo schema operativo e timetable elaborato dal Consiglio di Amministrazione stesso, anche sulla base delle indicazioni del Service Amministrativo;
 - che i versamenti relativi al primo trimestre 2011 saranno effettuati il 20 aprile 2011 mediante accreditamento al fondo pensione ARTIFOND e che i versamenti del secondo trimestre 2011 verranno effettuati dal datore di lavoro a favore del Fondo pensione Fon.Te., il quale farà pervenire al lavoratore un'apposita lettera di benvenuto come da direttiva COVIP;
 - che a far data dal 1° aprile 2011 i datori di lavoro dei dipendenti di nuova iscrizione alla previdenza complementare provvedano ad effettuare gli adempimenti necessari presso il fondo Fon.Te. e che, pertanto, successivamente al 31 marzo 2011 il fondo pensione ARTIFOND non raccoglierà nuove adesioni;
 - che la realizzazione di tale processo di trasferimento della forma pensionistica destinata ai lavoratori dell’artigianato e di confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso FONTE potrà realizzarsi solo previa messa a disposizione del Fondo Artifond delle dotazioni organizzative finanziarie necessarie a mantenere l’equilibrio dei conti amministrativi fino a conclusione dell’intero processo e della procedura di scioglimento del fondo, consapevoli che in caso contrario il Consiglio, secondo quanto previsto dalla delibera dell’Assemblea dei delegati del 3 dicembre 2010, è tenuto a convocare nuovamente l’Assemblea in sessione straordinaria per lo scioglimento con l’indicazione del Commissario liquidatore entro il 31 gennaio 2011;
- le parti si danno atto che la presente intesa non deroga a quanto previsto dalla legge in relazione alla libera scelta dei lavoratori in materia di previdenza complementare.

Allegato 3

ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL TELELAVORO

Addi, 9 giugno 2004

Tra

CONFINDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, CONFESERCENTI, CNA, CONFAPI, CONF SERVIZI, ABI, AGCI, ANIA, APLA, CASARTIGIANI, CIA, CLAAI, COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA, CONF COOPERATIVE, CONF COMMERCIO, CONFETRA, CONFINTERIM, LEGACOOPERATIVE, UNCI

e

CGIL, CISL, UIL

visto l’accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell’invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell’ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l’accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all’attuazione di tale accordo negli Stati Membri, negli Stati appartenenti allo Spazio Economico Europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l’organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l’attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell’assolvimento dei compiti loro affidati;

considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell’informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

considerato che l’accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

le parti in epigrafe riconoscono che

1. il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell’accordo-quadro europeo sul telelavoro

- stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;
2. il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;
 3. l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;
 4. l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

Art. 1

(Definizione e campo di applicazione)

1. Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.
2. Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Art. 2

(Carattere volontario)

1. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.
2. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.
3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.
4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.

5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.
6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3

(Condizioni di lavoro)

1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4

(Protezione dei dati)

1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5

(Diritto alla riservatezza)

1. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.
2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 6

(Strumenti di lavoro)

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di

quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.

2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.
4. Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Art. 7

(Salute e sicurezza)

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.
2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.
4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8

(Organizzazione del lavoro)

1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.
2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.
3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del te-

lavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9

(Formazione)

1. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.
2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10

(Diritti collettivi)

1. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
2. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
3. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
4. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.
5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11

(Contrattazione collettiva)

1. Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.
2. La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.
3. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12

(Applicazione e verifica dell'accordo)

1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.
2. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Allegato 4

ACCORDO APPLICATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 81 /2008 E SMI

Premesso che

- in data 3 settembre 1996, fu sottoscritto a livello nazionale dalle Associazioni Artigiane e dalle Organizzazioni Sindacali Confederali un Accordo per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- in data 9 aprile 2008 è stato emanato, in attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il D.Lgs. n. 81/2008 e smi che ha introdotto innovazioni in materia;
- il D.Lgs. 81/2008 e smi prevede l'individuazione della rappresentanza dei lavoratori affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione o designazione nonché le modalità di esercizio delle attribuzioni (artt. 47, 48, 50 del D.Lgs. 81/2008 e smi);
- il D.Lgs. 81/2008 e smi prevede la costituzione e le funzioni degli organismi paritetici rinviando ad accordi tra le Parti, l'individuazione delle regole per il loro funzionamento e le modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori (art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e smi);
- in data 12 maggio 2010 è stata assunta la delibera del Comitato Esecutivo dell'Ebna la quale alla lettera b) determina le risorse per l'Rlst e per la formazione sicurezza;

Considerato

- > che il sistema produttivo può contare su un tessuto di aziende artigiane e di piccole imprese che assicurano un notevole apporto di ricchezza e di occupazione, di cui, a partire dall'ambito locale, si avvantaggia l'intero Paese;
- > che gli atti fondamentali dell'Unione Europea impegnano gli Stati e le Parti Sociali a collaborare in materia di ambiente di lavoro;
- > che le Parti s'impegnano ad elaborare proposte e assumere anche posizioni e iniziative comuni, al fine di rendere più efficace l'azione sul piano della salute e sicurezza sul lavoro e dello sviluppo del comparto;
- > che sono maturate positive esperienze, in alcune realtà territoriali, nell'esercizio della rappresentanza attraverso il sistema della pariteticità artigiana, a seguito del precedente Accordo 3 settembre 1996;
- > che le Parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci di prevenzione e sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro;
- > che le Parti concordano sulla necessità di dotare il sistema della Rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di un Accordo in grado di regolare le relazioni sindacali, gli assetti degli organismi paritetici e le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- > che le Parti ritengono indispensabile pervenire ad un Accordo che attui il D.Lgs. 81/2008 e smi con particolare riferimento alla rappresentanza, ai diritti di informazione, formazione, consultazione e alla partecipazione dei lavoratori.

Sottoscrivono il presente Accordo Interconfederale di attuazione del decreto legislativo 81/2008 e smi, in sostituzione all'Accordo del 3 settembre 1996, dando seguito alle esperienze di relazioni sindacali già realizzate nel corso dell'ultimo decennio in materia di prevenzione su salute e sicurezza sul lavoro.

1. Campo di applicazione

Il presente Accordo si applica alle imprese aderenti a Confartigianato, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e/o che applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie del presente Accordo.

Il presente Accordo non si applica alle imprese iscritte alle Casse edili di riferimento.

2. Ruoli, compiti e funzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Le Parti firmatarie del presente Accordo valutano concordemente che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Rlst), ai sensi degli artt. 47 e 48 del D.Lgs. 81/2008 e smi, operante nel sistema della bilateralità artigiana (Organismi paritetici) è la forma di rappresentanza più adeguata alle realtà imprenditoriali del comparto artigiano e, in tal senso, sono impegnate affinché tale modello si affermi in maniera generalizzata.

Nell'ambito dell'esercizio dei diritti dei lavoratori, in merito all'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di cui agli artt. 47 e 48, le Parti firmatarie concordano che la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale venga istituita in tutte le imprese che occupano fino a 15 lavoratori.

In tali imprese, qualora siano stati istituiti e regolarmente formati ai sensi dell'art. 37 comma 12 del D.Lgs. 81/2008 e smi, entro la data del presente Accordo, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, gli stessi operano fino al termine del rispettivo mandato e sono rieleggibili solo qualora le parti sociali di riferimento concordino la prosecuzione del Rls aziendale.

Nelle imprese che occupano oltre i 15 lavoratori, il Rappresentante per la sicurezza territoriale opera qualora non sia stato eletto un rappresentante per la sicurezza aziendale.

Non sono eleggibili come Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, né elettori, i soci di Società, gli associati in partecipazione e i collaboratori familiari.

2.1. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

2.1.1. Vengono istituiti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale, formalizzati dalle OOSS stipulanti il presente Accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni Confederali CGIL CISL UIL, così come definito al punto 2.1.6.

Nell'ambito territoriale definito per gli Opta, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali potranno essere designati o eletti dai lavoratori delle imprese interessate ad ec-

cezione di quelli previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 81/2008 e smi.

2.1.2. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei lavoratori delle imprese è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative ai sensi del comma 8, art. 48 del D.Lgs. 81/2008 e smi, nonché con l'appartenenza come componente agli organismi paritetici previsti dal presente Accordo.

2.1.3. Entro 90 giorni dalla data di stipula del presente Accordo, le Parti si incontreranno a livello regionale per definire un Protocollo di attuazione coerente con il presente Accordo. Al fine di definire tale Protocollo, entro 30 giorni dalla data di stipula del presente Accordo, gli Opra rileveranno presso gli Enti Bilaterali Regionali le informazioni relative a:

1. quantità totale delle risorse direttamente afferenti alla quota di cui al punto b) della Delibera Ebna del 12 maggio 2010 (sia presenti nel conto corrente di pertinenza per ciascuna regione sia derivanti da altre forme di versamento su base regionale);
2. imprese versanti la quota di cui al punto b) della Delibera Ebna del 12 maggio 2010;

I dati di entrambi i punti 1. e 2. dovranno essere disaggregati su base provinciale.

2.1.4. Entro i 30 gg. di cui al comma precedente verranno altresì rilevate, da parte degli Opra, le imprese che hanno comunicato all'Inail il nominativo dell'Rls aziendale.

2.1.5. Sulla base dei dati raccolti, le OOSS a livello Regionale definiranno congiuntamente il numero degli Rlst afferenti a ciascuna provincia, che sarà indicato nel protocollo previsto al primo periodo del punto 2.1.3.

2.1.6. Entro 15 giorni dalla firma del protocollo di cui al punto 2.1.3, le OOSS regionali provvederanno a comunicare congiuntamente i nominativi degli Rlst, il loro recapito e le rispettive aree/territori di competenza all'Opra, all'Opta e per loro tramite alle Associazioni Datoriali.

Solo a seguito della trasmissione di tali nominativi, saranno erogate con le scadenze previste, le risorse destinate agli Rlst.

A regime, alla fine di ciascun anno, le OOSS provvederanno congiuntamente a comunicare all'Opra e all'Opta gli Rlst nel numero e nei nominativi.

2.1.7. Gli Opta, o in caso di mancanza gli Opra, provvederanno a comunicare, all'atto dell'individuazione e in occasione di modifica, a ciascuna azienda (con le modalità definite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti, i nominativi degli Rlst.

In occasione della suddetta comunicazione al datore di lavoro, gli Opta (o in mancanza gli Opra), provvederanno a trasmettere una scheda, predisposta dall'Opta, nella quale saranno

riportati il nominativo, i recapiti e le attribuzioni dell'Rlst, come previsti dagli artt. 48 e 50 del D.Lgs. 81/2008 e smi.

Tale scheda dovrà essere consegnata tempestivamente da parte del datore di lavoro a tutti i lavoratori.

2.1.8. Periodicamente ed almeno alla fine di ogni anno, gli Opra rileveranno dall'Ente Bilaterale regionale le eventuali variazioni nella quantità totale delle risorse e delle imprese versanti le quote.

2.1.9. In caso di sostituzione, le OOSS a livello regionale, provvederanno alla nuova individuazione e le successive comunicazioni avverranno secondo le modalità definite ai punti precedenti.

2.1.10. Nella fase transitoria continuano ad avere efficacia gli accordi regionali in essere sino alla definizione del nuovo protocollo attuativo. Sono fatti salvi gli accordi regionali che hanno già definito una regolamentazione sulla gestione territoriale del sistema della sicurezza basata sulla nuova quota di € 18,75 e che sono complessivamente equivalenti al presente Accordo.

2.1.11. In caso di mancata stipula del Protocollo a livello regionale, si attiverà un incontro tra le Parti stipulanti il presente Accordo a livello nazionale con le Parti a livello regionale per verificare la situazione e rimuovere eventuali ostacoli.

2.1.12. In caso di mancato assolvimento degli adempimenti dovuti, a partire dall'attribuzione degli Rlst per ciascuna azienda, dopo 30 giorni l'Organismo paritetico di livello superiore è tenuto alla definizione degli stessi. In ogni caso, ciascuna delle Parti sociali potrà attivare l'Organismo paritetico nazionale al fine di conseguire la definizione degli stessi.

2.1.13. In presenza dei rappresentanti territoriali, gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di informazione e consultazioni (art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e) del D.Lgs. 81/2008 e smi) del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti di norma nella sede dell'organismo paritetico territoriale, con le modalità previste al successivo punto 2.1.16 per il tramite della Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato, se del caso affiancata dal servizio di prevenzione e protezione e/o da soggetti qualificati e specificatamente incaricati dal datore di lavoro.

2.1.14. Gli Rlst predispongono un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Opra almeno 30 gg. prima della sua attuazione e relazionano periodicamente sull'attività svolta con l'ausilio di appositi moduli predisposti dall'Opna in collaborazione con gli Opra.

2.1.15. In caso di accesso in azienda (art. 50, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 81/2008 e smi), al di fuori della programmazione prevista al punto precedente, l'Rlst dovrà comunicare per scritto alla componente datoriale dell'OPTA, con un preavviso di 6 gg., le aziende interessate.

L'esercizio dell'attribuzione prevista all'art. 50, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 81/2008 e smi, avverrà alla presenza dell'Associazione datoriale cui l'impresa è iscritta (o alla quale ha conferito mandato), nel caso in cui la stessa confermi la propria disponibilità ad essere presente, entro la data fissata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza procederà comunque nell'esercizio delle sue prerogative, in caso di mancata conferma, nei termini temporali di cui al primo periodo del presente articolo.

Restano fermi i diritti che la legge attribuisce al lavoratore nei casi di pericolo grave ed immediato.

2.1.16. Le informazioni, la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali nonché i risultati finali delle valutazioni del rischio, sono trasmessi per conoscenza presso la sede degli organismi paritetici, secondo schede predisposte dall'Opna in collaborazione con gli Opra, nel rispetto dei contenuti di cui agli art. 28 e 29 del D. Lgs. 81/2008 e smi.

2.1.17. Gli Rlst, qualora dipendenti delle imprese aderenti al Sistema, non potranno essere scelti in aziende con meno di 5 lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

2.1.18. Gli Rlst eserciteranno il loro mandato in via continuativa ed esclusiva. Nel caso in cui per carenza di risorse non sia possibile garantire il tempo pieno dell'Rlst, le Parti definiranno a livello regionale, in deroga al presente Accordo, i tempi dell'attività utilizzando le risorse dedicate e comunicandolo all'Opna.

Qualora gli Rlst siano scelti tra i lavoratori dipendenti delle imprese cui si applica il presente Accordo, verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta della Organizzazione Sindacale che li ha individuati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso.

Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza.

I costi relativi alla retribuzione, e agli oneri assicurativi e contributivi saranno coperti esclusivamente dalle risorse di cui al punto 4.2 sub. 1 del presente Accordo, risorse regionali destinate al finanziamento degli Rlst.

Il datore di lavoro può assumere con contratto a tempo determinato in sostituzione del lavoratore distaccato.

2.1.19. Le OOSS firmatarie del presente Accordo sono impegnate affinché gli Rlst, acquisiscano attraverso la formazione, le competenze per l'esplicazione del proprio ruolo.

2.2. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale (Rls)

2.2.1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale è di norma eletto dai lavoratori o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

2.2.2. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima delle elezioni, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale delle elezioni.

Il verbale è trasmesso senza ritardo al datore di lavoro.

Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro lo trasmette all'Opra/Opta, anche per il tramite della Associazione di appartenenza, anche ai fini del recupero della quota di cui al punto 4.2 sub 3.

Il datore di lavoro comunica all'INAIL il nominativo ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. aa). Hanno diritto al voto tutti i lavoratori e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova, che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva. La durata dell'incarico è di 3 anni.

2.2.3. Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art. 50 del D.Lgs 81/2008 e smi, al rappresentante per la sicurezza vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

Vengono imputate a tale monte-ore le ore autorizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti all'art. 50, comma 1, lett. a), h), m), o):

a. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

h. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

m. fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

o. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Vengono inoltre imputate a tale monte-ore le attività inerenti alle funzioni svolte al di fuori dell'azienda; l'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato al datore di lavoro con almeno 48 ore di preavviso, fatti salvi i casi di forza maggiore, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'impresa.

Il monte ore di cui sopra assorbe fino a concorrenza quanto riconosciuto allo stesso titolo

dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

2.2.4. In applicazione dell'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. 81/2008 e smi, al rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative a tutti gli infortuni e alle malattie professionali.

2.2.5. L'Rls riceve, su richiesta, copia del documento di valutazione dei rischi ove previsto e del Documento unico di valutazione dei rischi da interferenze e ogni sua modificazione (i Duvri sono riferiti ai contratti di appalto o d'opera stipulati dall'azienda).

Al ricevimento dei documenti l'Rls rilascia una firma che conferma l'avvenuta consegna e che fissa la data dell'evento.

2.2.6. L'Rls ha inoltre diritto ad accedere ai dati relativi ai costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da interferenze delle lavorazioni che dovranno specificatamente essere indicati nel Duvri.

2.2.7. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale.

2.2.8. Le consultazioni del rappresentante per la sicurezza si devono svolgere in modo da garantire la loro effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta l'Rls su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte ed opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

2.2.9. L'Rls è tenuto ad apporre la propria firma sul verbale di consultazione esclusivamente a conferma dell'avvenuta consegna.

2.2.10. Le riunioni periodiche di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 e smi, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso, con un ordine del giorno scritto:

- nelle aziende che occupano oltre 15 lavoratori, almeno una volta all'anno, direttamente dal datore di lavoro;
- nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del Rls richiedere la convocazione di tale riunione.

Di dette riunioni viene redatto verbale.

2.3. Rappresentante lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Sono fatti salvi gli accordi che regolamentano il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 81/2008 e smi, siglati dalle Associazioni Datoriali e Sindacali in essere alla data di stipula del presente Accordo.

3. Organismi paritetici

In attuazione degli artt. 2, comma 1 lett. ee), 37, 51, e 52 del D.Lgs n. 81/2008 e smi è costituita una rete di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tale rete può operare anche ai fini della realizzazione degli interventi previsti dagli artt. 8, 10, 11, 12 del D.Lgs. 81/2008 e smi.

Gli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono così articolati:

- a. Organismo Paritetico Nazionale Artigianato - Opna
- b. Organismi Paritetici Regionali Artigianato - Opra
- c. Organismi Paritetici Territoriali Artigianato - Opta

L'Opna, gli Opra e gli Opta operano sulla base di Statuti e regolamenti.

L'Opna definirà lo schema standard degli statuti/regolamenti ai quali gli organismi si adegueranno.

Le Parti stipulanti si impegnano affinché i/le componenti degli organismi paritetici posseggano le competenze e le conoscenze tecniche relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

3.1. Costituzione, compiti e funzioni dell'Opna

3.1.1. A livello nazionale è costituito, ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e smi, uno specifico organismo paritetico tra le Associazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo.

L'Opna è sede privilegiata per la promozione e programmazione dell'attività formativa, anche in rapporto con il Fondo interprofessionale, e per la raccolta e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici, per lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e per l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia (lett. ee, comma 1, art. 2, D.Lgs. 81/2008 e smi).

3.1.2. Le Parti firmatarie la presente intesa designano bilateralmente e pariteticamente i propri componenti in numero di 12, rispettivamente 6 in rappresentanza delle Associazioni datoriali e 6 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali (2 CGIL, 2 CISL; 2 UIL).

3.1.3. L'Opna partecipa, mediante l'intervento diretto delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, all'attuazione delle funzioni previste all'art. 52, sulla base delle risorse provenienti dalla costituzione e finanziamento del Fondo di sostegno di cui allo stesso articolo.

Inoltre Opna può svolgere ulteriori attività, sempre in ambito "salute e sicurezza", in rapporto con organismi, preferibilmente pubblici, internazionali e nazionali.

3.1.3 bis L'Opna svolge prioritariamente funzioni di promozione, monitoraggio e coordinamento della rete regionale e territoriale degli organismi paritetici dell'artigianato.

3.1.4. Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti dell'Opna, derivanti dal D.Lgs. 81/2008 e smi, le Parti firmatarie sottoscrivono con l'Ebna una convenzione per le funzioni di segreteria e uno specifico finanziamento.

Le Parti Sociali, ai fini dell'assunzione di impegni nei confronti di soggetti terzi, definiranno tramite Accordo nazionale la forma giuridica idonea dell'Organismo come associazione non riconosciuta ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del Capo III°, Titolo II°, Libro primo del Codice Civile.

Inoltre, l'Opna potrà utilizzare risorse e finanziamenti diversi provenienti anche da intese con i soggetti istituzionali e/o partecipare a bandi e concorsi pubblici.

3.1.5. L'Opna riceve dall'Ebna tutte le informazioni relative alle risorse e alla loro ripartizione sia a livello regionale sia per bacino di interesse Opta, raccolte ai sensi della lettera b) della delibera del Comitato Esecutivo dell'Ebna del 12 maggio 2010, e ogni altra informazione utile al proprio funzionamento.

3.1.6. Per svolgere la propria funzione di promozione, coordinamento e monitoraggio l'Opna riceve dagli Opra:

- a. le informazioni sulla costituzione di Opra e Opta, i nominativi e i riferimenti dei loro componenti e le eventuali variazioni
- b. le informazioni relative ai programmi regionali di azioni a supporto delle imprese di cui al successivo punto 3.2.9
- c. la relazione annuale sull'attività svolta di cui al successivo punto 3.2.10
- d. contestualmente alla comunicazione all'Inail di cui alla lett. 8bis dell'art. 51, da parte degli Opra, i nominativi, i riferimenti e le eventuali modifiche relativamente agli Rlst

3.1.7. L'Opna svolgerà un ruolo proattivo per la costituzione e il buon funzionamento della rete degli Organismi paritetici, in particolare laddove non siano stati ancora costituiti, o siano di recente costituzione e/o nei territori dove è più necessario un supporto per la crescita della cultura della prevenzione.

L'Opna organizzerà almeno un incontro all'anno tra tutti i Coordinatori (o figure equivalenti) degli organismi regionali.

3.1.8. Al fine di svolgere la propria funzione di coordinamento, l'Opna predispone in collaborazione con gli Opra :

- a. criteri relativi alle competenze delle quali gli Organismi devono dotarsi per supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 51 co. 3 e 6;
- b. criteri relativi alle "specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti" di cui all'art. 51 comma 3 ter, nonché sulle procedure e sulle modalità per il rilascio delle attestazioni relative allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese;
- c. criteri e modalità per l'attuazione della "collaborazione" in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo quanto previsto dall'art. 37, alla luce di quanto previsto al punto 3.2.12 del presente Accordo;
- d. i modelli richiamati negli articoli del presente Accordo.

3.1.9. L'Opna attua inoltre la propria funzione di coordinamento, favorendo la circolazione delle informazioni in materia di salute e sicurezza, nell'ambito del Sistema e nei confronti delle Istituzioni. A tal fine l'Opna promuove la progettazione e gestione di una pagina web Salute e Sicurezza nel sito dell'Ebna, nell'ambito della quale verranno diffuse informazioni in merito a:

- a. struttura e articolazione della rete, con link ai siti regionali;
- b. progetti realizzati a livello nazionale, regionale e territoriale dalla rete degli organismi;
- c. dati relativi a infortuni, infortuni mortali e malattie professionali elaborati sulla base dei dati Inail (flussi informativi), del Sistema di sorveglianza degli infortuni mortali e del Sistema di sorveglianza delle malattie professionali;
- d. buone prassi attuate dagli organismi paritetici territoriali (Opra e Opta) e dalle aziende aderenti al sistema.

3.1.10. L'Opna parteciperà, nei tempi e nei modi stabiliti dal Decreto di cui all'art. 8, comma 4, del D.Lgs. 81/2008 e smi, al Sistema Informativo Nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro così come previsto dallo stesso art. 8, del D.Lgs. 81/2008 e smi.

3.1.11. L'Opna promuoverà, attraverso la collaborazione con Enti ed Istituzioni, la realizzazione di progetti e programmi di prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro anche

individuando forme di sinergie professionali ed economiche.

3.2. Compiti e funzioni degli Opra

3.2.1. A livello regionale sono costituiti, ai sensi dell'Art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e smi, specifici organismi paritetici tra le Associazioni Artigiane e le Organizzazioni Sindacali Confederali aderenti alle Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente Accordo.

3.2.2. Le Parti a livello regionale, ai fini dell'assunzione di impegni nei confronti di soggetti terzi, definiranno tramite Accordo regionale la forma giuridica idonea attraverso la costituzione dell'Organismo come associazione non riconosciuta ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del Capo III°, Titolo II°, Libro primo del Codice Civile.

Gli Opra gestiscono la quota di cui al punto b) della delibera del Comitato Esecutivo dell'Ebna del 12 maggio 2010, corrisposta dalle aziende aderenti al sistema e godono di autonomia amministrativa, seppure nelle forme stabilite e regolate a livello territoriale. Tale quota, individuata in apposite poste di bilancio dall'Ente Bilaterale regionale, verrà stornata dallo stesso nel rispetto delle scadenze di versamento dell'EBNA

Le risorse così amministrate consentono di esercitare le funzioni e i compiti propri in funzione delle decisioni autonomamente assunte dall'organismo.

In relazione alle forme organizzative sono fatti salvi gli accordi regionali già in essere alla data di stipula del presente Accordo, purchè equivalenti al medesimo.

3.2.3. Gli Opra costituiscono istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e smi.

Gli Opra costituiscono prima istanza di riferimento in caso di mancata costituzione degli Opta.

3.2.4. Gli Opra svolgono funzioni di:

- promozione, orientamento e coordinamento delle attività di prevenzione, di programmazione delle attività formative, di raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici e di sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro
- promozione, attraverso la collaborazione con le Istituzioni e gli Enti locali, della realizzazione di progetti e programmi di prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro, anche individuando forme di sinergie professionali ed economiche per le attività di prevenzione
- monitoraggio sullo stato di applicazione della normativa che riguarda salute e sicurezza in ambito regionale
- promozione, monitoraggio e coordinamento della rete regionale degli Organismi paritetici territoriali e di supporto all'attività degli Rlst.

3.2.5. Gli Opra ricevono dall'Ente Bilaterale regionale tutti i dati relativi alle aziende e al numero dei lavoratori aderenti al sistema, secondo l'articolazione territoriale.

3.2.6. Gli Opra trasmettono all'Opna i nominativi, i riferimenti e le variazioni dei componenti la rete degli organismi territoriali.

3.2.7. Per svolgere le funzioni di supporto all'attività degli Rlst, gli Opra predispongono, di concerto con gli Enti Bilaterali regionali, il sistema informativo regionale, contenente:

- > i dati relativi alle aziende aderenti al sistema (sia di quelle con Rlst che quelle con Rls aziendale)
- > le informazioni che le aziende, per adempiere agli obblighi di informazione e consultazione previsti dall'art. 48 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., devono inviare al Rlst inerenti anche alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, sulla base di una scheda riassuntiva da predisporre da parte dell'Opna, entro 3 mesi dalla firma del presente Accordo.

Gli Opra assolvono inoltre ai compiti di comunicazione dei nominativi degli Rlst e le eventuali variazioni nei confronti:

- delle aziende di riferimento
- dell'Inail
- dell'Organo di vigilanza
- dell'Opna

3.2.8. Gli Opra sono impegnati a risolvere le difficoltà che possano insorgere sugli interventi programmati per l'accesso in azienda da parte degli Rlst qualora gli Opta non siano in grado di assolvere a questo compito.

3.2.9. Gli Opra definiscono un programma annuale o pluriennale di azioni a supporto delle imprese incentrato sui rischi prioritari per la salute e sicurezza evidenziati dai dati territoriali relativi alle aziende ricomprese nella sfera di applicazione del presente Accordo.

Tale programma viene trasmesso all'Opna e può essere trasmesso al Comitato regionale di coordinamento, di cui all'art. 7 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Qualora previsto dagli accordi regionali, ulteriori risorse messe a disposizione dall'Ente Bilaterale possono contribuire alla realizzazione di detto programma.

3.2.10. Gli Opra elaborano e trasmettono al Comitato Regionale di Coordinamento e all'Opna la relazione annuale di cui al comma 7, art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., sull'attività svolta a livello territoriale e regionale.

3.2.11. Gli Opra promuovono attività formativa nei confronti di Rls, Rlst, Lavoratori, Datori di lavoro, Rsp, Asp, dirigenti e preposti, anche favorendo l'utilizzo di risorse regionali, mediante la stipula di apposite convenzioni con l'Inail e tramite la collaborazione con Fon-

dartigianato, tenendo conto della domanda proveniente dalle aziende aderenti al sistema. Gli Opra in collaborazione con gli Opta promuovono e finanziano la formazione degli Rlst.

3.2.12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti, che ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., avviene: "in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro" (Art. 37 comma 12), va intesa nel senso che "i corsi di formazione per i lavoratori sono realizzati previa richiesta di collaborazione agli organismi paritetici". La formazione dei dirigenti e preposti potrà essere effettuata anche in collaborazione con gli organismi paritetici.

Tale collaborazione si attiva (in conformità agli accordi a livello regionale tra le Parti stipulanti), attraverso almeno uno dei seguenti strumenti:

1. Comunicazione delle imprese all'organismo paritetico;
2. Attestazione di verifica circa la conformità dei contenuti della formazione alla normativa vigente.

Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'organismo paritetico, delle eventuali indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione.

Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall'organismo paritetico entro quindici giorni dalla sua ricezione, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione.

3.2.13. Gli Opra, che intendano svolgere le funzioni di supporto tecnico nei confronti delle aziende ricomprese nella sfera di applicazione del presente Accordo, previste dall'art. 51, devono attuare i criteri definiti dal presente Accordo al punto 3.1.8.

3.2.14. Gli Opra promuovono la circolazione delle informazioni in materia di salute e sicurezza nell'ambito del sistema, rendendo disponibili i dati regionali, i progetti e le buone prassi e partecipano alle attività di Osservatorio sugli infortuni, sugli infortuni mortali e gravi e sulle malattie professionali, promosse dal Opna.

3.3. Compiti e funzioni degli Opta

3.3.1. La costituzione degli Opta è individuata, di norma, a livello provinciale, salvo che a livello Regionale le Parti definiscano organismi equivalenti o diversi ambiti territoriali.

3.3.2. Gli Opta sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

3.3.3. Gli obblighi di informazione e di consultazione degli Rlst a carico del datore di lavoro, previsti all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e smi, sono assolti di norma presso la sede degli Opta.

3.3.4. Gli Opta partecipano alla definizione e attuano le azioni a supporto delle imprese, individuate nei piani regionali annuali di cui al punto 3.2.9.

3.3.5. Gli Opta trasmettono annualmente i dati di pertinenza territoriale agli Opra ai fini della relazione sull'attività svolta di cui al punto 3.2.10.

3.3.6. Gli Opta sono impegnati a risolvere le difficoltà che possano insorgere sugli interventi programmati per l'accesso in azienda da parte degli Rlst.

3.3.7. Gli Opta collaborano alla raccolta e diffusione delle informazioni in materia di salute e sicurezza nell'ambito del sistema, rendendo disponibili i dati provinciali, i progetti e le buone prassi e partecipano, anche mediante l'Opra, alle attività di Osservatorio sugli infortuni, sugli infortuni mortali e gravi e sulle malattie professionali, promosse dall'Opna.

3.3.8. Gli Opta favoriscono l'individuazione della domanda proveniente dalle imprese aderenti al sistema, promuovono, in collaborazione con l'Opra, la definizione dell'offerta formativa, coerentemente con le priorità individuate nei piani annuali di attività e partecipano alle specifiche attività di formazione promosse dall'Opra.

3.3.9. Gli Opta che intendono svolgere le funzioni di supporto tecnico nei confronti delle imprese aderenti al Sistema, previste dall'art. 51, attuano i criteri definiti dal presente Accordo al punto 3.1.8.

4. Risorse

4.1. Sulla base di quanto previsto dall'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 e dalla delibera del Comitato Esecutivo dell'EBNA del 12 maggio 2010, le risorse di cui al punto b) di detta delibera, pari a € 18,75 annue per lavoratore, sono versate dalle imprese ad EBNA.

Tali risorse verranno trasferite in maniera automatica, con cadenza mensile, nel conto corrente di pertinenza di ciascuna regione, sulla base delle indicazioni delle Parti sociali regionali e delle provincie autonome di Trento e Bolzano.

Tali risorse saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le stesse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

4.2. Le risorse regionali relative punto b) di detta delibera saranno così suddivise :

1. una quota annua per lavoratore di almeno € 12,00 sarà destinata alle OOSS regionali, a seguito della nomina degli Rlst, per il sostegno e il finanziamento delle attività degli RLST;
2. una quota annua per lavoratore fino a € 6,75 sarà destinata a garantire la funzionalità degli organismi paritetici (Opra/Opta), le attività formative e i programmi e le iniziative di tutela della salute e della sicurezza di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e smi;
3. nel caso ci sia l'Rls aziendale, all'impresa ritorna la quota di cui al punto 1.

4.3. Gli accordi regionali potranno regolamentare la quota di cui al punto 2 tenendo conto che le spese fisse di struttura (Opra/Opta) dovranno essere contenute e comunque non potranno risultare superiori al 8% del gettito complessivo annuo mentre le attività formative non potranno risultare inferiori al 20% dello stesso gettito.

4.4. Fermo restando la ripartizione delle risorse come sopra previsto, nel caso in cui le risorse destinate a garantire la funzionalità degli organismi e le attività formative di cui al punto 4.3, risultassero assolute con altre risorse bilaterali, finanziamenti, etc., le stesse risorse potranno essere attribuite al punto 4.2 sub. 1, attraverso Accordo a livello regionale fra le Parti.

4.5. Le Parti si danno atto che tutte le cifre sopra indicate sono da considerarsi al lordo delle sole spese di esazione, previste ai sensi della convenzione Ebna/Inps del 2 febbraio 2010, le quali andranno proporzionalmente detratte dall'importo delle singole quote.

5. FORMAZIONE

La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nonché di quello Territoriale viene svolta in ottemperanza alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per quanto attiene alla formazione degli altri soggetti della sicurezza di cui al presente Accordo Interconfederale, le Parti si impegnano ad incontrarsi successivamente alla data di definizione dell'Accordo Stato - Regioni sull'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e smi, al fine di armonizzare le disposizioni con i contenuti del presente Accordo Interconfederale.

VERBALE INTEGRATIVO

In data 13 settembre 2011 le Parti:

CGIL

CISL

UIL

CNA - CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLE PMI

CONFARTIGIANATO IMPRESE

CASARTIGIANI

CLAAI

in relazione all'Accordo Applicativo del D.Lgs. 81/2008 e smi sottoscritto il 28 giugno 2011, convengono quanto segue:

1. al punto 2.2.9 va inserita la seguente frase: Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
2. al punto 3.2 va inserita la seguente frase: In caso di mancanza transitoria dell'Opta (così come definito al punto 3.3.1) le relative funzioni vengono svolte dall'Opra con le modalità dallo stesso definite;
3. al punto 4.3 le percentuali ivi previste vanno calcolate sulla quota complessiva pari a € 18,75;
4. Il presente Accordo avrà scadenza il 31.12.2014 e i termini per gli adempimenti previsti decorrono dalla data odierna.

Allegato 5

Profili formativi dell'Apprendistato professionalizzante per il Settore Chimica, Gomma Plastica e Vetro.

CHIMICA

Aree aziendali	Formazione professionalizzante		
	Conoscere i prodotti e servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale	Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro
Amministrazione e gestione aziendale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale Lingue	Tecniche di: - gestione aziendale - archiviazione - amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione - rapporti con enti ed istituti - Orientamento alla soddisfazione del cliente
Ricerca e sviluppo del prodotto/ processo	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti o dei servizi di settore	Disegno tecnico Lingue	- Tecniche, metodi di lavoro e sistema REACH - Analisi di laboratorio - Orientamento alla soddisfazione del cliente
Produzione	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Disegno tecnico Lingue	- Tecniche, metodi di lavoro e sistema REACH - Orientamento alla qualità
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Normative sull'igiene e la conservazione dei prodotti durante il trasporto	- Tecniche, metodi di lavoro e sistema REACH - Tecn. di magazzino e stoccaggio - Orientamento alla qualità
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale	- Tecniche e metodi di lavoro - Orientamento alla qualità

Commerciale e comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	- Tecniche di comunicazione - Tecn. ricerca di mercato - Tecn. di vendita - Tecn. di marketing - Servizio clienti - Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente e del consumatore
Manutenzione - Impiantistica	Conoscenza dei prodotti, della impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica impianti	- Tecn. di manutenzione (tecniche e nozioni di oleodinamica e/o meccanica, e/o elettronica e/o elettrotecnica, e/o pneumatica, ecc.)
Informazione medico-scientifica	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore Conoscenza dell'organizzazione	Conoscenza dell'anatomia e fisiologia del corpo umano	- Acquisire capacità tecniche di comunicazione e di linguaggio
Servizi vari	Conoscenza dei servizi aziendali	Tecniche di base delle proprie attività	- Tematiche e metodi di lavoro e di programmazione

Aree aziendali	Formazione professionalizzante	
	Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro), le innovazioni di processo e del contesto produttivo	Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
Amministrazione e gestione aziendale Ricerca e sviluppo del prodotto/processo Produzione	Competenze informatiche Innovazioni Competenze informatiche Strumenti di lavoro Innovazioni Competenze informatiche Strumenti di lavoro Innovazioni	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale - Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale

Logistica	Competenze informatiche Strumenti di lavoro Innovazioni	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale
Sistemi informativi Commerciale e comunicazione	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro Innovazioni	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale
Manutenzione - Impiantistica	Competenze informatiche Strumenti di lavoro Innovazioni	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale
Informazione medico-scientifica	Acquisire competenze informatiche Strumenti di lavoro SSN e organizzazione Innovazioni	- Informazione sul corretto impiego del farmaco - Ecologia e tutela ambientale
Servizi vari	Strumenti di lavoro Conoscenze informatiche di base Innovazioni	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale

Segue schema 1

Profili formativi apprendistato

Amministrazione e gestione aziendale

- Tecnici ed operatori di amministrazione/finanza/controllo di gestione
- Operatori di contabilità
- Tecnici ed operatori di gestione personale
- Operatori di segreteria

Ricerca e sviluppo del prodotto/processo

- Tecnici ed operatori di acquisti
- Tecnici ricerca e sviluppo
- Disegnatori/progettisti CAD/CAM
- Tecnologi di industrializzazione prodotto/processo
- Tecnici ed operatori di sistemi qualità (processi e prodotti)
- Tecnici ed operatori di laboratorio
- Tecnici di ambiente/sicurezza

Produzione

- Tecnici programmazione della produzione
- Tecnici di produzione (gestione reparto/unità operativa)
- Conduttori di processi e sistemi automatizzati
- Operatori di produzione e servizi

Logistica

- Tecnici programmazione della logistica
- Tecnici ed operatori di approvvigionamenti
- Magazzinieri
- Operatori alla movimentazione e stoccaggio

Sistemi informativi

- Tecnici ed operatori del sistema informativo aziendale
- Tecnici ed operatori di informatica industriale

Commerciale e comunicazione

- Tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite
- Operatori - servizi commerciali
- Venditori (distribuzione/assistenza clienti)
- Tecnici ed operatori di comunicazione e immagine

Manutenzione - Impiantistica

- Tecnici ed operatori della programmazione della manutenzione
- Manutentori
- Progettisti di implementazione/adeguamento impianti

Informazione medico-scientifica

- Addetto all'informazione medico-scientifica

Servizi vari

- Autisti
- Operatori di infermeria
- Centralinisti
- Portinai
- Altri addetti a mansioni discontinue, o a mansioni di semplice attesa o custodia

GOMMA E PLASTICA

A - Contenuti formativi a carattere trasversale (comuni a tutte le figure di apprendistato professionalizzante)

Are di contenuti	Conoscenze e competenze
Competenze relazionali	Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale Saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa Saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro Saper analizzare e risolvere situazioni problematiche Specifiche per lavoratori dei livelli Q e A Saper guidare, coordinare e gestire l'attività di altri lavoratori
Organizzazione ed economia	Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa (forniture, reti, mercato, clienti, ecc.) Conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficienza, tempestività, qualità, ecc.) Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente Specifiche per lavoratori dei livelli Q e A Conoscere i principali strumenti di organizzazione e gestione, quali business plan, tecniche di simulazione, strumenti di comunicazione interna, ecc. Tecniche per la conduzione delle riunioni di lavoro
Disciplina del rapporto di lavoro	Conoscere le linee fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali Conoscere i diritti e doveri dei lavoratori Conoscere in modo generale gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro
Sicurezza sul lavoro	Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza del lavoro Conoscere i principali fattori di rischio Conoscere in modo generale e saper individuare le misure di prevenzione e protezione

Le attività formative a carattere trasversale potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico-matematiche.

B - Contenuti formativi a carattere professionalizzante (differenziati per ciascuna area professionale)

Le attività formative a carattere professionalizzante sono volte a conseguire i seguenti obiettivi formativi:

- 1) conoscere i prodotti e servizi del settore e il contesto aziendale;

- 2) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 3) conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- 4) conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- 5) conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- 6) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

A questi fini, la formazione professionalizzante dell'apprendista riguarderà in via esemplificativa gli argomenti sotto individuati, da inserire in tutto o in parte nel piano formativo individuale, in relazione alla professionalità da acquisire e al livello di inquadramento finale.

1. Area professionale: amministrazione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza del servizio amministrazione
 Conoscenza degli elementi del bilancio aziendale
 Gestione dei flussi informativi
 Sistemi di contabilità generale e analitica
 Elaborazione del budget
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Conoscenza dell'organizzazione, gestione e utilizzo dell'archivio cartaceo ed elettronico
 Organizzazione delle riunioni di lavoro
 Conoscenza generale dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

2. Area professionale: commerciale e logistica

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
 Gestione degli spazi di magazzino e conoscenza delle tecniche di magazzinaggio
 Movimentazione interna delle merci
 Acquisizione dell'abilitazione all'utilizzo dei mezzi di movimentazione interna
 Trattamento dei dati di magazzino e preparazione dei documenti per il trasporto
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Conoscenza di base delle normative relative al trasporto delle merci, inclusi gli aspetti relativi alla circolazione e sicurezza

Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
 Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenze sulla rete commerciale e distributiva dell'azienda
 Conoscenza delle procedure relative alla gestione dei rapporti con la clientela in merito a termini di consegna, prezzi, modifiche agli ordini, ecc.
 Programmazione delle azioni di vendita ed elementi di base del marketing aziendale
 Gestione della trattativa commerciale
 Organizzazione e programmazione della logistica aziendale
 Conoscenza delle tipologie di spedizione e trasporto delle merci
 Gestione dei flussi informativi delle merci
 Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Nozioni sui contenuti dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale
 Conoscenze sulla conduzione delle ricerche di mercato
 Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali vettori di spedizione, centri logistici, ecc.
 Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza.

3. Area professionale: manutenzione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
 Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
 Conoscenza delle macchine utensili
 Interpretazione del disegno tecnico
 Conoscenza degli standard e delle modalità operative per la realizzazione dei programmi di manutenzione

Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
Conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
Messa a punto e regolazione dei parametri di qualità delle macchine
Individuazione ed eliminazione dei guasti e malfunzionamenti
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
Conoscenze sulle modalità di predisposizione dei programmi di manutenzione, ivi comprese le priorità di intervento in relazione agli obiettivi aziendali
Conoscenza e funzionamento degli altri enti, anche esterni, coinvolti nel processo di manutenzione delle macchine e degli impianti
Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

4. Area professionale: personale, organizzazione ed E.D.P.

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza del contratto collettivo nazionale e degli eventuali contratti aziendali
Conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
Conoscenza di base delle tecniche di selezione del personale e sviluppo organizzativo
Conoscenze di base necessarie all'elaborazione delle retribuzioni e ai conseguenti adempimenti contributivi e fiscali
Organizzazione delle riunioni di lavoro
Conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
Conoscenza della struttura hardware di un elaboratore
Conoscenza e utilizzo dei principi basilari della programmazione, dei linguaggi informatici e della terminologia tecnica della propria area di attività

Conoscenza e utilizzo dei sistemi di elaborazione elettronica dei dati e dei mezzi periferici che interagiscono col sistema operativo principale
Conoscenza e applicazione delle tecniche in materia di sicurezza informatica
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali ad esempio gli enti previdenziali e assicurativi, ecc.
Nozioni sulla conduzione delle trattative sindacali
Elaborazione di piani retributivi e di sistemi incentivanti per il personale
Nozioni sui criteri per una corretta conduzione di un centro elaborazione dati e per l'addestramento all'uso dei programmi da parte del personale utente
Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo.

5. Area professionale: produzione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
Conoscenza della struttura e delle principali caratteristiche dei prodotti realizzati, delle relative tecnologie e dei principali processi di trattamento del prodotto
Conoscenza delle operazioni di base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
Capacità di interagire con le altre aree aziendali interessate, in particolare con logistica e manutenzione
Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo

Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione di programmi di produzione e di piani produttivi di dettaglio
Conoscenza delle procedure volte a definire gli standard qualitativi, produttivi e di processo
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
Nozioni sull'ottimizzazione degli obiettivi produttivi, qualitativi e di efficienza dell'unità di appartenenza
Modalità di predisposizione di consuntivi utili al controllo dei fattori di produzione
Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

6. Area professionale: qualità

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
Conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
Conoscenza dei metodi, delle procedure e degli strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto
Conoscenza delle procedure per segnalare le anomalie non risolvibili mediante intervento immediato
Saper predisporre, sulla base di istruzioni ricevute, i campioni da analizzare e le strumentazioni relative
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
Conoscenza dei principi base delle procedure di certificazione
Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo
Conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
Conoscenza delle problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive
Conoscenza delle problematiche legate alla industrializzazione ed alla emissione di specifiche di processo
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
Modalità di predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo e analisi e certificazione dei risultati
Interazione con le altre funzioni aziendali interessate all'applicazione delle procedure di qualità
Capacità di gestione delle procedure per il conseguimento e mantenimento delle certificazioni di qualità e rapporto con i relativi enti

7. Area professionale: ricerca e sviluppo

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza del ciclo di lavorazione e delle principali macchine
Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
Conoscenza delle attrezzature di officina e del loro corretto impiego
Conoscenza degli strumenti di misura e del loro uso
Conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove fisico-chimiche e tecnologiche su materiali, semilavorati e prodotti finiti
Conoscenze di base per la lettura dei disegni tecnici
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi

Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
 Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
 Conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
 Conoscenze di base del disegno tecnico
 Conoscenza e utilizzo dei programmi CAD/CAM
 Conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove complesse di laboratorio per la verifica delle caratteristiche fisiche, fisico-chimiche e tecnologiche di materiali, semilavorati e prodotti finiti
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
 Conoscenza degli strumenti di misura, loro uso e predisposizione
 Conoscenza di programmi per l'interpretazione dei risultati ottenuti dalle prove di laboratorio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Conoscenza di metodologie e tecniche di sperimentazione finalizzate allo studio di nuove reazioni, processi, composti e materiali
 Utilizzo di modelli matematici di simulazione
 Nozioni sugli sviluppi scientifici e tecnologici dell'area di specializzazione
 Conoscenza delle norme aziendali e di legge, relative all'efficienza e alla taratura delle apparecchiature di laboratorio

8. Area professionale: servizi vari

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza dell'organizzazione degli uffici e delle funzioni aziendali
 Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
 Conoscenza dell'uso delle principali attrezzature d'ufficio e di lavoro
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi

Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza dell'organizzazione dell'ufficio e delle funzioni aziendali
 Conoscenza della gestione dei flussi informativi
 Conoscenza dell'organizzazione e della gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
 Organizzazione delle riunioni di lavoro
 Conoscenze di lingue straniere in relazione alle esigenze del servizio
 Conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
 Conoscenza di base dei sistemi informativi e del software applicativo
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali società di sorveglianza, autorità di pubblica sicurezza, ecc.
 Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

Per tutte le aree professionali

Le attività formative a carattere professionalizzante potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico-matematiche.

Profilo tecnico-professionale dell'apprendista del settore vetro artistico artigiano

Aree di competenza	Competenze da sviluppare
Conoscere i prodotti ed il contesto aziendale	Conoscere il contesto lavorativo riferito alla propria attività e all'azienda Saper distinguere le principali lavorazioni tipiche: - lavoro a lume - perle vitree - specchio - lavoro a soffio (cristallerie) - incisione - decorazione - modellazione (scultura e illuminazione) Conoscere l'organizzazione della propria azienda
Conoscere le basi tecniche della professionalità	Conoscere le principali materie prime in termini di: - composizione dei materiali - caratteristiche merceologiche - destinazione d'uso - caratteristiche di impiego Conoscere le tecniche di base del processo produttivo aziendale e gli strumenti del lavoro utilizzati Conoscere le diverse temperature di fusione e tempi di raffreddamento da utilizzare nelle diverse lavorazioni

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)	Acquisire conoscenza pratica della strumentazione per il lavoro del vetro (a titolo esemplificativo): - la fornace, forni per ricottatura e riscaldamento - pinze, forbici taglienti, tipi e misure di borcella - attrezzi da lavoro perforati (canne) e non forati (puntelli) - stampi in legno ferro e ghisa - bronzini (placche di ferro per plasmare il vetro) - cannelli - compassi di ferro per la misurazione - mole - trapani per incisione Saper utilizzare strumenti di progettazione e disegno del prodotto
Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro	Saper elaborare semplici bozzetti del prodotto da realizzare Saper utilizzare le diverse tecniche del processo produttivo del vetro artistico: - prima lavorazione del vetro massello e soffiato - seconda lavorazione: a lume, canna vitrea, decorazione, specchio, murrine Saper realizzare le principali fasi di lavorazione del vetro (fusione, formatura, incisione, molatura, ecc.) Saper eseguire la soffiatura di oggetti con o senza stampi Conoscere le modalità di preparazione di un imballaggio per lo stoccaggio e il trasporto dei prodotti
Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere e saper applicare le norme di sicurezza generali e specifiche applicate al proprio lavoro Conoscere le operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria degli strumenti e attrezzature utilizzate
Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto	Saper proporre soluzioni innovative e creative nella produzione del vetro, relativamente a composti, materiali e processi Saper introdurre elementi di design nella creazione del prodotto Sviluppare attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione dei processi produttivi

Allegato 6

Profili formativi dell'Apprendistato professionalizzante per il Settore Ceramica, Teracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

ADDETTO ALLA LAVORAZIONE CERAMICA

Prestazione chiave/UC	Prestazioni componenti
Elaborare ciclo di lavoro	1.1. Realizzare il ciclo di lavoro
Realizzare stampo in gesso	2.1. Realizzare lo stampo nella struttura di supporto
Attrezzare e programmare macchina	3.1. Attrezzare la macchina per l'estrusione 3.2. Attrezzare la macchina per lo stampaggio 3.3. Attrezzare la macchina per le lavorazioni tradizionali su MU
Produrre il manufatto ceramico	4.1. Eseguire le lavorazioni di estrusione 4.2. Eseguire le lavorazioni di stampaggio per collatura 4.3. Eseguire le lavorazioni di stampaggio per pressatura 4.4. Eseguire le lavorazioni al tornio
Eseguire essiccazione	5.1. Eseguire l'essiccazione
Eseguire trattamento superficiale	6.1. Eseguire la finitura su semilavorato crudo o cotto (biscotto)
Eseguire cottura (monocottura, prima e seconda)	7.1. Eseguire la cottura del semilavorato trattato o crudo
Verificare dimensioni, forma, proprietà fisiche e chimiche	8.1. Eseguire il controllo dimensionale e di forma con procedure manuali 8.2. Eseguire il controllo delle proprietà fisiche e chimiche

Corrispondenza tra profili formativi e figure professionali

Profilo formativo	Figura professionale
Addetto alla lavorazione ceramica	Operatore semilavorati
	Decoratore rifinitore
	Attrezzista programmatore
	Operatore trattamenti termici
	Operatore controllo qualità

Allegato 7

Accordo Interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167 del 3 maggio 2012

Roma, 3 maggio 2012

Tra

CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI

e

CGIL, CISL, UIL

premesse che:

- il Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167 "Testo unico dell'apprendistato" attuativo della delega contenuta nell'art. 46 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, ha riformato integralmente la normativa in materia di apprendistato;
- ai sensi dell'art. 7, c. 7, del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione in via transitoria e non oltre il 25 aprile 2012 le regolazioni vigenti;
- con il presente accordo interconfederale, che ha efficacia transitoria e comunque sussidiaria e cedevole della contrattazione collettiva nazionale, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi normativi ritenuti essenziali per consentire una fase di prima applicazione dei contratti di apprendistato previsti dal Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, in attesa della relativa regolamentazione da parte della contrattazione collettiva di categoria;

si conviene quanto segue.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Decorrenza e durata

Le disposizioni del presente accordo si applicano ai rapporti di lavoro in apprendistato instaurati a partire dal 26 aprile 2012 e scadono il 31 dicembre 2012.

I contratti di apprendistato stipulati anteriormente a tale data continueranno ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedente.

Campo di applicazione

Le disposizioni del presente accordo si applicano ai rapporti di lavoro degli apprendisti dipendenti dalle imprese rientranti nella sfera di applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa.

Ai fini della interpretazione delle norme del presente accordo per "contratti collettivi" si intendono quelli definiti ai sensi del comma che precede.

Esso si applica, altresì, ai rapporti di lavoro degli apprendisti dipendenti:

a) dalle imprese artigiane dei settori attualmente privi di specifica copertura contrattuale.

A tal fine la disciplina contrattuale dell'apprendistato applicabile sarà quella del CCNL Area Meccanica artigianato (Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti);

b) dalle Associazioni artigiane di qualsiasi livello e degli enti dalle stesse promossi e/o costituiti e/o controllati e/o delle strutture bilaterali, fatti salvi i ccnl eventualmente applicati.

A tal fine le norme contrattuali di riferimento saranno quelle del CCNL Area Comunicazione sottoscritto in data 25 ottobre 2010.

Definizione

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Piano formativo individuale (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor.

Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato.

Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dai contratti collettivi e, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento dei CCNL.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione (ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011).

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

Durata del periodo di apprendistato

Le durate del periodo di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere sono quelle stabilite dai contratti collettivi.

Tali durate laddove superiori ai 5 anni sono ridotte a 5 anni, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

Retribuzione

La retribuzione spettante all'apprendista è quella stabilita dai contratti collettivi. Relativamente ai soli semestri per i quali, in questi contratti, è previsto che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto inquadramento, fino ad un massimo di due livelli rispetto a quello di destinazione finale, si conviene che la retribuzione dell'apprendista sia determinata applicando la corrispondente percentuale.

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, le parti si danno atto che, come anche previsto nei ccnl, la definizione degli aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato sarà concordata a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Scadenza

Il presente accordo scadrà in data 31 dicembre 2012.

Entro tale data i contratti collettivi nazionali di lavoro, nel disciplinare compiutamente l'istituto dell'apprendistato, stabiliranno altresì i profili professionali per i quali la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata fino a cinque anni.

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo si rinvia alle vigenti norme di legge, nonché a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.

Nel caso in cui il disegno di legge in materia di mercato del lavoro dovesse riformare la normativa dell'apprendistato le parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e di alta formazione e ricerca
Le parti concordano di proseguire il confronto per definire la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'art. 3 del D. Lgs. 167/2011 e per definire la regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca di cui all'art. 5 del D. Lgs. 167/2011.

Finito di stampare nel mese di maggio 2012

Realizzazione e stampa:

L. G. soc. coop - via delle Zoccolette, 25 - Roma- 06.6868444