

IPOTESI DI ACCORDO

Il 22 novembre 2010 in Roma
tra
CONFINDUSTRIA CERAMICA
e
FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-CGIL

si è stipulata la presente ipotesi di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, tubi in gres che, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° luglio 2010

La presente ipotesi di accordo, su richiesta delle OOSS, sarà sottoposta alla valutazione dei lavoratori.

L'efficacia della presente ipotesi di accordo, le cui norme costituiscono un complesso inscindibile, è sospesa fino all'avvenuta comunicazione di approvazione.

CONFINDUSTRIA CERAMICA



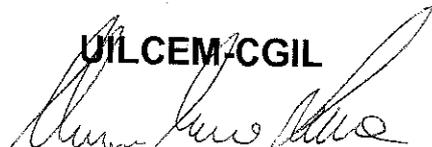
FILCTEM-CGIL



FEMCA-CISL



UILCEM-CGIL



Premessa ed Assetti contrattuali

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro – ~~nell'assumere come proprio lo spirito del protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993 – ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali **si ispira ad un modello di relazioni industriali improntato ad un dialogo continuo e caratterizzato da analisi, discussione, confronto e ricerca di soluzioni condivise.**~~

~~In questo quadro in particolare, la definizione degli assetti contrattuali viene stabilita, in attuazione di quanto previsto dal richiamato protocollo del luglio 1993 successivamente confermato nel patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 – ed in coerenza con obiettivi di competitività delle imprese e di promozione e valorizzazione delle risorse umane, la definizione degli assetti contrattuali viene stabilita nei termini seguenti:~~

- **Il contratto collettivo nazionale di lavoro avrà durata triennale tanto nella parte economica che normativa.**
- **La disdetta del contratto e le richieste per il rinnovo saranno presentate dalle OOSS in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.**
- **La parte imprenditoriale darà riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro 20 giorni dal ricevimento delle proposte di modifica.**
- **Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo di sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.**
- **Alla fine del biennio e comunque entro i primi 6 mesi del terzo anno di vigenza del contratto collettivo nazionale le parti si incontreranno sugli eventuali scostamenti significativi fra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo registrati dagli organismi competenti. Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato per il terzo anno di vigenza del CCNL di lavoro mediante la variazione dei minimi contrattuali.**
- **Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà determinata una copertura economica del periodo di vacanza contrattuale.**
- **La contrattazione aziendale, o alternativamente territoriale, fermo restando l'opportunità della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, avrà durata triennale e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del C.C.N.L. e verrà pertanto svolta solo per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro, negli ambiti ed in conformità ai criteri ed alle procedure espressamente indicati.**
- ~~la contrattazione aziendale è prevista, secondo quanto disposto dal protocollo 23 luglio 1993, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese;~~
- ~~le Parti si richiamano anche alle disposizioni dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 in materia di R.S.U. per quanto concerne il corretto esercizio della contrattazione aziendale.~~

NB : Per imprese dei "settori Ceramica"(ceramica sanitaria , porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica , tubi in gres) con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal ccnl per gli addetti all'industria chimica vedi Parte Speciale.



Capitolo I

Parte I Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale

Osservatorio nazionale

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali e al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare l'azione dei lavoratori e delle aziende, Confindustria Ceramica e F.I.L.C.T.E.M.-C.G.I.L., F.E.M.C.A.-C.I.S.L. e U.I.L.C.E.M.-U.I.L. convengono di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio nazionale che si qualifica come momento di incontro permanente tra le Parti.

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

Gli studi e le analisi svolti dalle Parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno essere di orientamento per l'attività di competenza delle Parti stesse **ed a loro riguardo le Parti potranno realizzare avvisi comuni anche al fine dell'emanazione di atti di indirizzo da parte delle istituzioni competenti.**

Saranno, altresì, oggetto di confronto le problematiche inerenti i Comitati Aziendali Europei e le azioni tese ad agevolare l'applicazione delle norme di legge tenendo conto delle scelte effettuate a livello aziendale e di gruppo .

Responsabilità sociale

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

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

Le parti , sulla base del lavoro di un'apposita Commissione , definiranno linee guida per favorire la realizzazione , a livello aziendale, di " patti di responsabilità sociale" , ossia di piani condivisi volti a definire iniziative tese a sostenere e sviluppare la responsabilità sociale dell'impresa.

Le parti acquisiranno i "patti di responsabilità sociale" sottoscritti a livello aziendale per farne, in sede di Osservatorio, oggetto di analisi e approfondimento ai fini di una loro valorizzazione e diffusione nel settore.

Osservatorio a livello territoriale

~~Confindustria Ceramica e F.I.L.C.T.E.M.-C.G.I.L., F.E.M.C.A.-C.I.S.L. e U.I.L.C.E.M.-U.I.L. nazionali, in relazione alla concentrazione e alla tipologia delle problematiche esistenti nel settore delle piastrelle di ceramica, convengono di articolare l'Osservatorio nazionale su base regionale limitatamente alla Regione Emilia-Romagna, unitamente alle strutture regionali.~~

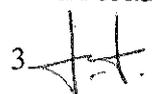
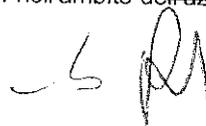
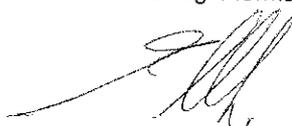
~~Emerge chiara, infatti, l'esigenza di individuare un percorso di sviluppo economico e sociale adeguato per l'intero territorio che faccia leva sulla valorizzazione delle risorse umane, sulla competitività delle imprese, sulla coesione sociale.~~

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

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

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

- ~~— le tematiche della sicurezza, dell'ecologia e anche delle infrastrutture con riferimento ai rapporti con le istituzioni regionali;~~
- ~~— i necessari interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende, le possibilità di intervento nei confronti degli Organi amministrativi e legislativi regionali per un sempre maggior raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti nel territorio considerato nonché le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria sulla formazione professionale;~~
- ~~— iniziative e progetti riguardanti la dimensione distrettuale e regionale anche con riferimento al mercato del lavoro, alla formazione, alla ricerca, all'innovazione e allo sviluppo strategico del know-how specifico di settore;~~
- ~~— gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche con riferimento alle possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati, nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali;~~
- ~~— le modalità di partecipazione del settore alla individuazione dei fabbisogni formativi nell'ambito dell'azione delle Parti sociali per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;~~



- la promozione di progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato di portatori di handicap e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione al possibile utilizzo dei finanziamenti e alle modalità previsti dalle leggi nazionali e regionali;
- la diffusione della conoscenza presso le aziende di elenchi di imprese cooperative con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne.

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

1-Ambiente e sicurezza

Tale sezione ha il compito di:

- promuovere presso le autorità competenti iniziative finalizzate a favorire lo sviluppo sostenibile e a superare eventuali ostacoli amministrativi;
- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza, individuando eventuali proposte da sottoporre alle autorità competenti. Qualora fossero individuate problematiche incidenti sulla sfera di competenza locale, eventuali iniziative nei confronti delle competenti autorità locali saranno assunte dalle rispettive Organizzazioni territoriali competenti;
- realizzare la mutua informazione e valutazioni delle iniziative delle Parti in materia ambientale e della sicurezza;
- migliorare l'azione di orientamento di imprese, R.L.S.S.A. e lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore, prendendo in considerazione, per il loro carattere emblematico, problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento, che assumano particolare rilevanza. Ove dall'esame specifico realizzato emergessero orientamenti comuni utili alla soluzione di problematiche settoriali o locali questi saranno portati a conoscenza dei soggetti interessati per l'orientamento delle proprie azioni;
- individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge (schede, ecc.) e modalità di eventuale rapporto con le istituzioni nazionali;
- ~~costituire una anagrafe dei R.L.S.S.A. sulla base delle comunicazioni delle imprese inerenti le relative elezioni e scadenze;~~
- **realizzare gli opportuni collegamenti con l'Inail per costituire un'anagrafe di settore dei RLSSA, nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), con finalità di agevolare sempre più lo scambio di esperienze e informazioni, oltre che informare sull'attività formativa congiuntamente programmata e realizzata e promuoverne la diffusione;**
- definire, **entro dodici mesi dalla firma del presente contratto**, specifiche linee guida sui criteri di gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza degli appalti;
- aggiornare, alla luce dell'esperienza realizzata e delle innovazioni normative intervenute, le linee guida per la formazione dei R.L.S.S.A.;
- adeguare i contenuti e le formule operative dei corsi congiunti realizzati a livello nazionale favorendone la diffusione, anche mediante il coinvolgimento delle strutture imprenditoriali e sindacali interessate;
- promuovere la realizzazione della formazione alla sicurezza dei lavoratori, anche neoassunti, anche in collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale, predisponendo apposite linee guida ed orientando opportunamente le imprese ed i lavoratori;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai R.L.S.S.A. attraverso una apposita anagrafe aggiornata degli stessi, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutarne la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dall'Osservatorio;
- **favorire la diffusione, l'adozione e l'efficace attuazione di Modelli organizzativi e di gestione e Sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro, adeguati anche alle necessità delle PMI. Le Parti riconoscono in propositi che:**
 - **la sicurezza rappresenta una funzione aziendale strategica, che garantisce ricadute positive sull'organizzazione del lavoro;**
 - **il controllo del processo, attraverso l'adozione di uno specifico modello organizzativo e di gestione, favorisce la prevenzione degli infortuni sul lavoro, attraverso la programmazione degli interventi in una logica di sistema;**
 - **una logica organizzativa di sistema rappresenta una leva competitiva per migliorare le prestazioni dell'impresa e diffondere la cultura della sicurezza;**
- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- ~~seguire l'evoluzione della normativa in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici sulla base di codici di comportamento o buone pratiche definite a livello territoriale, nazionale e internazionale attraverso iniziative di dialogo sociale (come avvenuto ad esempio per il Protocollo siglato a Bruxelles il 25 aprile 2006 per la silice cristallina) e in mancanza sulla base delle norme nazionali, comunitarie o delle tabelle ACGIH;~~
- esaminare le problematiche relative alle sostanze cancerogene e mutagene, nonché quelle relative alle situazioni di rischio concernenti agenti chimici non previsti dalle competenti autorità nazionali e/o comunitarie, e dalle tabelle ACGIH, tenendo conto sia delle risultanze dei lavori di commissione di studio ufficialmente costituite e degli istituti previsti dalla vigente legislazione, sia delle valutazioni di enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza;
- esaminare le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle Direttive Comunitarie individuando, se del caso iniziative di carattere applicativo;
- esaminare le problematiche concernenti il lavoro ai videoterminali;
- verificare la corretta applicazione del D.Lgs. 2 febbraio 2002 n. 25 con particolare riferimento alla disciplina del rischio moderato previsto dalla normativa italiana ed europea;
- **seguire l'evoluzione della normativa in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici sulla base di codici di comportamento o buone pratiche definite a livello territoriale, nazionale e internazionale attraverso iniziative di dialogo sociale.**

Sezione Dialogo sociale sulla silice cristallina

Le parti riconoscono che il Dialogo sociale a livello europeo favorisce la tutela dei lavoratori e la competitività delle imprese.

Ciò premesso, le parti intendono dedicare una Sezione specializzata dell'Osservatorio al Dialogo sociale europeo sulla silice cristallina sottoscritto il 25 aprile 2006.

Il Dialogo sociale europeo sulla silice cristallina, che obbliga direttamente le associazioni europee firmatarie, tra le quali Cerame-Unie (*European Ceramics Industries*) e EMCEF (*European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation*), al fine di migliorare le condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori esposti a silice, prevede delle "buone pratiche" di lavorazione e un sistema di monitoraggio periodico.

I principali elementi del Dialogo sociale sono i seguenti:

1. Valutazione del rischio di esposizione alle polveri nei luoghi di lavoro.
2. Introduzione delle "buone pratiche" di lavorazione e loro messa a disposizione.
3. Organizzazione della sorveglianza sanitaria.
4. Informazione e formazione dei lavoratori, attraverso forme di coinvolgimento e partecipazione.
5. Raccolta e registrazione periodica a livello di sito produttivo dei dati relativi all'applicazione dell'Accordo e delle "buone pratiche" ivi previste.
6. Diffusione periodica dei risultati aggregati relativi all'applicazione dell'Accordo e delle "buone pratiche".

La base dell'Accordo è la procedura di valutazione del rischio di esposizione a polveri contenenti SLC nei luoghi di lavoro, che deve essere ripetuta regolarmente per definire quali misure e "buone pratiche" adottare nel caso concreto e per assicurare il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza.

A seguito della valutazione del rischio e delle misure di prevenzione primaria ("buone pratiche") previste dall'Accordo, le misure aggiuntive da adottare nei casi di specie sono il monitoraggio dell'esposizione professionale alle polveri, la formazione dei lavoratori, la sorveglianza sanitaria.

A livello europeo sono state definite 20 schede operative di "buone pratiche" di carattere generale, che si applicano a tutti i settori industriali interessati al Dialogo sociale, e 36 schede operative di carattere specifico, che si applicano soltanto ad alcuni settori industriali, in considerazione delle loro caratteristiche particolari.

Le schede di "buone pratiche", organizzate sullo stile di una lista di controllo, devono essere sempre assunte con criterio di flessibilità, in relazione alle situazioni concrete e in funzione della valutazione dei rischi.

Le "buone pratiche" per loro stessa natura non costituiscono soluzioni cogenti, ma vengono proposte e raccomandate con l'intento di far conoscere e generalizzare le migliori tecniche disponibili per la riduzione dell'esposizione alle polveri contenenti a silice.

L'introduzione e l'attuazione graduale delle "buone pratiche" richiedono sempre un adeguato programma di formazione e informazione dei lavoratori.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla formazione dei lavoratori "esposti", della quale dovrà essere conservata specifica documentazione.

Le parti favoriranno la partecipazione alla raccolta volontaria dei dati a livello di sito e il loro consolidamento, attraverso il sistema di *online reporting* curato dal Consiglio NEPSI.

Con cadenza biennale, le parti esamineranno i dati aggregati di settore che saranno diffusi dal Consiglio NEPSI e adotteranno le iniziative appropriate.

Le parti sono disponibili a ogni forma di collaborazione con le autorità di controllo, alle quali è assegnata per legge l'attività di ispezione e vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ivi compresa la revisione dei premi assicurativi in caso di adozione dei Protocolli sulle "buone pratiche".

Il Protocollo di intesa 18/7/2008 Buone pratiche per l'utilizzo della silice libera cristallina nell'industria delle piastrelle in ceramica in Emilia-Romagna e il Protocollo di intesa marzo 2008 Buone pratiche per la prevenzione dei rischi per la salute nell'industria dei sanitari in ceramica nel comparto di Civita Castellana, rappresentano due importanti esempi di collaborazione in merito.

2-Formazione

Per quanto attiene ai temi della formazione questi costituiranno oggetto di attenta valutazione allo scopo di promuovere la valorizzazione professionale delle risorse umane, favorendo l'aggiornamento professionale dei lavoratori in relazione alle esigenze dell'innovazione tecnologica ed organizzativa in atto e di favorire lo sviluppo della cultura di impresa.

In particolare avrà il compito di:

- verificare le esigenze formative del settore;
- promuovere progetti formativi congiunti a livello nazionale;
- promuovere la realizzazione di progetti formativi per i giovani, le donne e gli stranieri e per il delegato sociale;
- monitorare le possibilità di intervento nei confronti degli Organi governativi interessati per un sempre maggiore raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti. Ciò con particolare riguardo ai problemi della scuola e della formazione professionale dei giovani e delle infrastrutture;
- valutare le modalità di partecipazione del settore alla individuazione dei fabbisogni formativi nell'ambito dell'azione delle Parti sociali per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- verificare le indicazioni sui principali indirizzi della ricerca, le spese complessive realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti.

3-Mercato del lavoro

Relativamente alle problematiche del mercato del lavoro, l'obiettivo principale è quello di rendere i diversi strumenti utilizzabili il più possibile funzionali ed adeguati per fornire risposte coerenti e flessibili in relazione alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

In particolare sarà oggetto di confronto congiunto delle Parti:

- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale, nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive, gli indirizzi di politica commerciale, con le specificazioni relative ai diversi comparti produttivi e gli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive con particolare riferimento alle aree di crisi;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali;
- l'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale;
- l'andamento della contrattazione aziendale;
- le problematiche relative all'orario di lavoro e del lavoro a tempo parziale anche in rapporto al contesto della competitività internazionale, le eventuali sperimentazioni a livello aziendale, l'attuazione della normativa contrattuale in argomento;
- l'andamento, sulla base delle più significative esperienze aziendali, degli orari di fatto – disaggregati per donne, uomini, impiegati ed operai e per i diversi regimi di turno esistenti, con indicazione delle ore di lavoro prestato oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della cassa integrazione guadagni – al fine di predisporre analisi e di suggerire proposte relativamente ai regimi e alle quantità di lavoro, con particolare attenzione al lavoro a ciclo continuo e avendo come punto di riferimento il quadro della situazione internazionale;
- le novità legislative nazionali e comunitarie che hanno riflesso sul settore;
- l'andamento annuale della retribuzione di fatto con riferimento ai principali istituti retributivi;
- l'andamento dell'occupazione nei settori ed in particolare di quella giovanile, il grado di utilizzazione dei contratti di inserimento, dei contratti speciali e del part-time per monitorare il ricorso ai rapporti di lavoro speciali, con particolare riferimento ai contratti a termine, ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, all'apprendistato, a contratti di inserimento lavorativo e a contratti a tempo parziale, esaminando i dati raccolti;
- lo sviluppo dell'attività comunitaria e del dialogo sociale europeo, con riferimento anche al tema della rappresentanza; in particolare sarà verificato lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia di Comitati aziendali europei;
- **l'andamento della situazione previdenziale ed assistenziale pubblica e gli eventuali risvolti sugli istituti del welfare di settore ;**
 - il monitoraggio della effettiva disponibilità di manodopera qualificata;
 - la valutazione di eventuali problematiche relative all'applicazione del conto ore;
 - l'approfondimento delle tematiche inerenti le molestie sessuali e il mobbing al fine di definire linee guida in materia;
 - la dinamica dei costi compreso quello del lavoro, anche rispetto ai principali paesi concorrenti e il rapporto tra il costo del lavoro medesimo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale e antinfortunistica. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale;
 - la entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato o dalle Regioni nel quadro di apposite leggi;
 - le problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili **diversamente abili**
 - la presenza di lavoratori immigrati e la loro integrazione sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento al loro grado di alfabetizzazione e conoscenza della lingua italiana;
- ~~l'andamento dell'occupazione femminile del settore, in particolare nel Mezzogiorno, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 903/1977, dalla legge n. 125/1991 nonché dalle disposizioni legislative che dovessero essere emanate in merito.~~
- ~~Su questa problematica le Parti, nel confermare l'impegno alle pari opportunità, in apposito Comitato misto, avvalendosi di consolidate esperienze maturate in ambito aziendale, favoriranno la miglior realizzazione delle pari opportunità.~~
- ~~Il Comitato misto individuerà azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare:~~
- ~~il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità~~
- la promozione di progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato di portatori di handicap e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione al possibile utilizzo dei finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali;
- la possibilità di concorrere alla diffusione della conoscenza presso le aziende di elenchi di imprese cooperative con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne.

~~Le Parti si impegnano ad istituire un'apposita Commissione che, nell'ambito di quanto previsto all'articolo 62, verificherà l'opportunità di individuare nuove figure professionali da affiancare a quelle già previste.~~

~~L'Osservatorio nazionale si riunirà almeno una volta all'anno con modalità e tempi congiuntamente stabiliti dalle Parti.~~

~~Qualora le problematiche su indicate dovessero presentarsi in ambiti territoriali significativi e/o in aree congiuntamente individuate, tali problematiche, di comune accordo, formeranno oggetto di esame da parte delle Organizzazioni nazionali imprenditoriali e sindacali firmatarie del C.C.N.L., con l'intervento delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.~~

~~Confindustria Ceramica e F.I.L.C.E.M.-C.G.I.L., F.E.M.C.A.-C.I.S.L. e U.I.L.C.E.M.-U.I.L. nazionali, in relazione alla concentrazione del settore delle piastrelle di ceramica, convengono di articolare l'Osservatorio nazionale su base regionale limitatamente alla Regione Emilia-Romagna, unitamente alle strutture regionali.~~

~~In tale sede saranno oggetto di confronto:~~

- ~~le tematiche della sicurezza, dell'ecologia e anche delle infrastrutture con riferimento ai rapporti con le istituzioni regionali;~~
- ~~i necessari interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende, la possibilità di intervento nei confronti degli Organi amministrativi e legislativi regionali per un sempre maggior accordo tra le esigenze delle industrie e~~



- del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti nel territorio considerato nonché le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria sulla formazione professionale;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche con riferimento alle possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati, nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali;
 - le modalità di partecipazione del settore alla individuazione dei fabbisogni formativi nell'ambito dell'azione delle Parti sociali per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
 - la promozione di progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato di portatori di handicap e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione al possibile utilizzo dei finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali;
 - la diffusione della conoscenza presso le aziende di elenchi di imprese cooperative con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne.

4-Pari opportunità e Tutela della persona

Tale sezione ha il compito di :

- monitorare l'andamento dell'occupazione femminile del settore, in particolare nel Mezzogiorno, e le possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto delle normative vigenti e alla luce degli atti delle Istituzioni Comunitarie Europee ;
- promuovere presso le autorità competenti iniziative finalizzate a favorire lo sviluppo del tema delle pari opportunità;
- approfondire le tematiche inerenti le molestie sessuali , lo stalking ed il mobbing nel rispetto della normativa vigente e anche alla luce degli atti delle Istituzioni Comunitarie Europee..

Al riguardo le Parti, sulla base del lavoro di un'apposita Commissione :

- individueranno azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare la realizzazione effettiva del principio delle pari opportunità;
- individueranno azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità;
- definiranno linee guida in materia di molestie, stalking e mobbing, per favorire la realizzazione, a livello aziendale di condivisi protocolli di comportamento.

5-Piccole e Medie Imprese

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

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

Qualora nell'esame dei temi indicati nelle cinque sezioni dovessero presentarsi problematiche in ambiti territoriali significativi e/o in aree congiuntamente individuate, tali problematiche, di comune accordo, formeranno oggetto di esame da parte di Confindustria Ceramica e di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil Nazionali e/o da parte di Confindustria Ceramica e delle Strutture Territoriali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil.

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

Osservatorio a livello territoriale

Confindustria Ceramica e F.I.L.C.T.E.M.-C.G.I.L., F.E.M.C.A.-C.I.S.L. e U.I.L.C.E.M.-U.I.L. nazionali, in relazione alla concentrazione e alla tipologia delle problematiche esistenti nel settore delle piastrelle di ceramica, convergono di articolare l'Osservatorio nazionale su base regionale limitatamente alla Regione Emilia-Romagna, unitamente alle strutture regionali ed, in via sperimentale, al distretto di Civita Castellana in ragione della sue specifiche problematiche.

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

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

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

In tale sede saranno oggetto di confronto, almeno con periodicità annuale o a richiesta semestrale con periodicità annuale o, d'intesa tra le parti, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione:

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

Le analisi svolte dalle Parti all'interno dell'Osservatorio territoriale potranno essere di orientamento per l'attività di competenza delle Parti stesse ed a loro riguardo le Parti potranno realizzare avvisi comuni anche al fine dell'emanazione di atti d'indirizzo da parte delle istituzioni regionali o territoriali competenti.

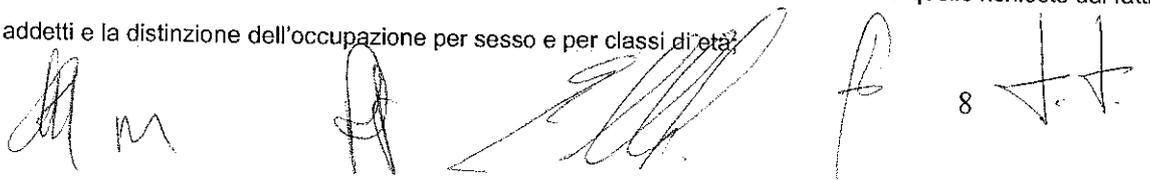
Nell'ambito dell'Osservatorio sono state individuate particolari e ulteriori norme in tema di relazioni industriali a livello aziendale in relazione alle caratteristiche dimensionali:

Gruppi industriali ed imprese con più di 150 dipendenti

Per gruppi industriali si intende un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito dell'industria delle piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari, articolato in più stabilimenti dislocati in più aree del territorio nazionale, avente rilevante influenza nel settore industriale in cui opera in quanto strategicamente collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale.

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

- le prospettive produttive anche in relazione al mercato nazionale e internazionale e alle sue implicazioni con riferimento, se del caso, alla necessità di distribuzione dell'orario di lavoro;
- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche;
- la situazione relativa agli insediamenti produttivi collocati fuori dal territorio nazionale;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni nel quadro di apposite leggi;
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva nonché la distinzione per gruppi omogenei di fasce professionali dei lavoratori. Per tali aspetti le scadenze delle informazioni saranno quelle richieste dai fatti specifici;
- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età;

 8

- le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, l'indicazione dei principali indirizzi della ricerca stessa nonché il numero degli addetti;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali. Per tale aspetto le cadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro posti dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni produttive che abbiano significative ricadute occupazionali, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale di lavoratori eventualmente interessati, promuovendo l'utilizzazione di corsi anche tramite le Regioni;
- l'andamento dell'occupazione femminile, anche al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità. Su queste problematiche vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia. Qualora dal loro esame, in relazione anche alle risultanze del rapporto di cui all'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125, di cui all'art. 46 del Dlgs 11/4/2006 n.198 fossero individuate azioni positive miranti a concretizzare le pari opportunità e a valorizzare la professionalità delle donne, la questione sarà oggetto di approfondimento specifico nell'ambito dell'Osservatorio, attraverso l'attivazione del Comitato misto in esso previsto;
- il numero e la finalizzazione dei contratti di inserimento;
- il numero dei contratti part-time e speciali;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori portatori di handicap;
- il numero dei distacchi e dei comandi;
- la natura e le caratteristiche delle attività conferite in appalto nonché il numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che prestano la propria attività all'interno dell'azienda.

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

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

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

Per gli stabilimenti con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 150 le informazioni di cui sopra verranno fornite annualmente per iscritto alla F.I.L.C.T.E.M.-C.G.I.L., F.E.M.C.A.-C.I.S.L. e U.I.L.C.E.M.-U.I.L. e alla R.S.U. tramite l'Associazione competente.

NB : Per imprese dei "settori Ceramica"(ceramica sanitaria , porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica , tubi in gres) con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal ccni per gli addetti all'industria chimica vedi Parte Speciale.

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene - rispettivamente - ai sensi del decreto legislativo n. 368/2001 e successive modificazioni e del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modificazioni.
2. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato le aziende assicureranno gli interventi informativi e formativi richiesti dalla vigente legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
3. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, la contrattazione di secondo livello trova applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.
4. Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 43 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. 5, comma 4 bis, del d.lgs. N. 368/2001 e successive modificazioni.
5. In relazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001 e dall'art. 20, comma 4, del decreto legislativo n. 276/2003, il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del 25%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati in azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, mantenendo una ragionevole distribuzione delle percentuali nei vari siti; tale equilibrio sarà definito e monitorato a livello aziendale tra RSU e Direzione Aziendale.
Sono fatte salve tutte le condizioni di miglior favore derivanti da accordi sindacali aziendali.
6. Sono esenti dalla predetta percentuale del 25 % contratti previsti nel presente articolo nelle fasi di avvio di nuove attività e per ragioni di carattere sostitutivo di durata fino a 2 mesi o di stagionalità'. Tale percentuale è aumentata al 35% in media annua per le aziende operanti nei territori del mezzogiorno individuati dal t.u. approvato con d.p.r. 6/3/1978 n. 218.
Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7 lett. A) dell'art. 10 del d.lgs. N. 368/2001 e successive modificazioni, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa.
L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 5 è arrotondata all'unità intera superiore.
7. Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 5 dia risultato inferiore a 10, resta ferma la possibilità di istituire fino a 10 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato
8. Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, salvo che il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi tre mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Norme transitorie per la fase di prima applicazione:

I - in fase di prima applicazione di quanto previsto al comma 4 in merito alla sommatoria dei contratti a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato, i contratti di lavoro in corso alla data del 1° dicembre 2010 proseguono fino alla scadenza stabilita, anche in deroga alla previsione indicata al comma citato. I periodi di lavoro già effettuati alla data del 1° dicembre 2010 si computano, insieme ai periodi successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di 43 mesi, decorsi 15 mesi dalla medesima data.

II - in fase di prima applicazione del limite percentuale di cui al comma 5, le imprese che alla data 1° dicembre 2010 avranno un numero di lavoratori occupati nell'azienda eccedenti i limiti previsti, non potranno procedere alla stipula di ulteriori contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione sino a che la situazione non sarà ricondotta entro le percentuali stabilite dalla presente normativa.

NORMA SPECIFICA per il contratto a tempo determinato

L'assunzione a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, potrà prevedere un periodo di affiancamento di 2 mesi complessivi, collocabili in tutto o in parte sia prima dell'inizio che dopo la conclusione del periodo di sostituzione, al fine di garantire un adeguato passaggio di consegne.

Chiarimento a verbale

Le parti convengono che fra le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che - ai sensi di legge - consentono la stipulazione di contratti a tempo determinato o di contratti di somministrazione a tempo determinato, rientrano - in via esemplificativa - le seguenti ipotesi:

A) sostituzione di lavoratori di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

 10

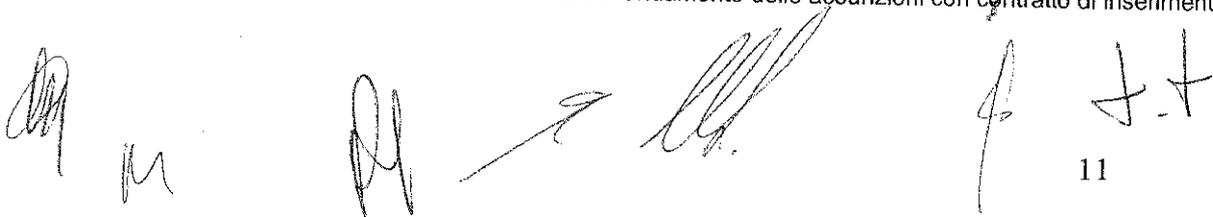
- B) sostituzione di lavoratori assenti in aspettativa o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- C) sostituzione di lavoratori temporaneamente a tempo parziale;
- D) sostituzione di lavoratori in permesso o in congedo o assenti durante il periodo ferie;
- E) esecuzione di un'opera, di un'attività o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, sia di carattere ordinario che straordinario o occasionale;
- F) punte di intensa attività derivante da commesse, da maggiori richieste di mercato e da ordinativi eccezionali cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- G) progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti,

NB : Per imprese dei "settori Ceramica"(ceramica sanitaria , porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica , tubi in gres) con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal ccni per gli addetti all'industria chimica vedi Parte Speciale.

DISCIPLINA DEL CONTRATTO D'INSERIMENTO

Le Parti convengono che il contratto di inserimento/reinserimento dovrà essere finalizzato a realizzare un adattamento delle competenze professionali del lavoratore alla realtà lavorativa nella quale dovrà operare. In considerazione anche dei vantaggi contributivi previsti dalle vigenti norme di legge, le Parti ritengono che la sua utilizzazione possa essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle "categorie deboli". In relazione a tale tipologia di contratto di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e all'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 tranne per quanto di seguito previsto.

1. Inquadramento e trattamento retributivo
I lavoratori assunti con contratto di inserimento o reinserimento all'atto dell'assunzione sono inquadrati nella categoria relativa alla professionalità da acquisire e, limitatamente alla durata del contratto, non sarà loro corrisposta alcuna indennità di posizione organizzativa.
2. Elementi caratterizzanti il contratto
Il contratto individuale di inserimento/reinserimento, stipulato in forma scritta, dovrà contenere specificamente i seguenti elementi:
 - a) la durata, da un minimo di 12 ad un massimo di 18 mesi (36 mesi per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico) da determinarsi in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo;
 - b) l'eventuale periodo di prova, sulla base delle disposizioni del C.C.N.L. vigente;
 - c) l'orario di lavoro, in funzione della tipologia del contratto a tempo pieno o parziale;
 - d) la categoria di inquadramento del lavoratore e la posizione organizzativa di destinazione;
 - e) la descrizione dell'attività da svolgersi;
 - f) la sede di lavoro;
 - g) l'indicazione del trattamento economico e normativo;
 - h) il progetto individuale di inserimento o reinserimento. In particolare la durata della formazione, la tipologia della formazione – formazione esterna/interna che dovrà prevedere 32 ore prevalentemente dedicate, in relazione all'attività da svolgere, alle tematiche della sicurezza – i contenuti formativi, le modalità di erogazione della formazione, il luogo di svolgimento della formazione.
3. Progetti di inserimento
Le Parti, nell'ambito del Comitato Paritetico di cui alla Parte VIII del presente C.C.N.L., anche al fine di utilizzare le risorse dei Fondi interprofessionali, definiranno le linee guida relative alle modalità di realizzazione dei piani individuali di inserimento.
4. Condizioni per la stipulazione di nuovi contratti di inserimento
Le Parti convengono che il ricorso al contratto di inserimento/reinserimento potrà avvenire (fatte salve le modalità di computo previste dall'art. 54 comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003) solo se è stato mantenuto in servizio il 65% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
5. Decorrenza anzianità di servizio
L'anzianità di servizio sarà computata, in caso di conferma del rapporto a tempo indeterminato, dalla data di instaurazione del contratto di inserimento.
6. Assenza per malattia o infortunio non sul lavoro
In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo massimo pari a 90 giorni di calendario. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne il trattamento economico di malattia si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 37 del presente C.C.N.L..
7. Contrattazione di secondo livello
La contrattazione di secondo livello troverà applicazione per i lavoratori con contratto di inserimento secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.
8. Informativa alla R.S.U.
La direzione aziendale informerà la R.S.U. annualmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di inserimento.



Parte V Lavoro a tempo parziale (part-time)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in tema di lavoro supplementare si applica in quanto compatibile la normativa sul lavoro straordinario valida per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Quanto sopra previsto in termini di lavoro supplementare è applicabile anche a tutte le ipotesi di contratto part-time a termine di durata superiore ad un mese.

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

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

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

- part-time orizzontale: il periodo previsto dal C.C.N.L. resta invariato;
- part-time verticale: il periodo previsto dal C.C.N.L. dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

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



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

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

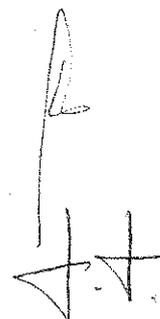
Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione, le norme e gli istituti del contratto nazionale nonché gli accordi aziendali, saranno integralmente da applicarsi in quanto compatibili con la natura del rapporto a tempo parziale,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

La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle Parti. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve avvenire con l'accordo delle Parti risultante da atto scritto con le modalità previste dal comma 1 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000 **come modificato dall'art.46 del Dlgs n.276 del 10 settembre 2003.**

Fermo restando quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000 **come modificato dall'art.46 del Dlgs n.276 del 10 settembre 2003**, all'atto della trasformazione le Parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

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

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



Parte VII -Disabili-Diversamente abili

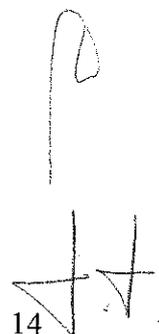
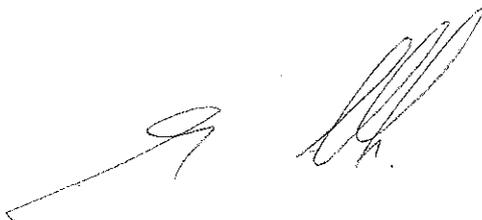
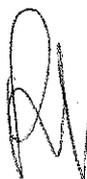
Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi delle leggi n. 68/1999 e n. 104/1992, in funzione della capacità lavorativa degli stessi.

In particolare le aziende si impegnano a rimuovere, ove possibile e compatibilmente con le esigenze di produzione e sicurezza, le barriere architettoniche che possano essere di ostacolo all'accesso alle strutture produttive da parte di dipendenti disabili con difficoltà motorie.

Per quanto concerne i permessi riguardanti i minori con handicap di accertata gravità, si fa riferimento all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 come modificato dall'art. 2, comma 3 ter, della legge n. 423/1993 e alla legge n. 53/2000, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati.

Dichiarazione delle parti stipulanti

Si riconosce che è comune interesse delle Parti, per un armonico sviluppo dei settori nel più ampio contesto dell'economia nazionale, valorizzare la prestazione lavorativa e le risorse tecnologiche ai fini della piena utilizzazione degli impianti e della efficienza produttiva.



Parte VIII Formazione

Premessa

Le Parti, in applicazione a quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di sviluppo della formazione e di ruolo delle Parti sociali, **ed in coerenza, altresì, con i principi delineati dall'intesa istituzioni-parti sociali del 17 febbraio 2010 "Linee guida per la formazione"** riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica.

1.1 Comitato paritetico nazionale

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

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

- **realizzare specifici protocolli che presentino linee guida allo scopo di orientare le imprese e le rappresentanze aziendali dei lavoratori nella definizione di azioni e progetti formativi conformi alle finalità della norma;**
- favorire la riqualificazione delle figure professionali a rischio nei processi di riorganizzazione industriale, in particolare sia la manodopera femminile soggetta a contrazione delle posizioni professionali tradizionali sia i lavoratori che abbiano compiuto i 50 anni d'età con appositi progetti loro dedicati che tengano conto dell'effettivo fabbisogno formativo;
- definire le modalità, in armonia con quanto previsto in materia dalle norme di legge, per il riconoscimento dell'attività formativa svolta dal lavoratore attraverso la predisposizione di apposita certificazione spendibile anche sul mercato del lavoro che sarà rilasciata dalle aziende in occasione della avvenuta formazione;
- realizzare moduli per la formazione di formatori e tutor preposti all'erogazione dell'attività formativa per i lavoratori del settore, con particolare riferimento a quanto previsto per l'apprendistato;
- predisporre e curare la realizzazione di apposite iniziative di formazione rivolte alle R.S.U..
- **realizzare eventuali avvisi comuni anche al fine dell'emanazione di atti di indirizzo da parte delle istituzioni competenti sui rapporti tra mondo del lavoro e sistema scolastico, con particolare riferimento alla diffusione della cultura scientifica e dell'istruzione tecnico-professionale.**

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

Il Comitato paritetico nazionale definirà, entro 12 mesi dalla firma del presente Contratto:

- **il modello del libretto formativo (Portfolio del lavoratore), secondo quanto previsto al successivo punto 7;**
- **il modello del registro delle azioni formative (Repertorio della formazione in ceramica), secondo quanto previsto al successivo punto 8;**
- **il modello per la raccolta dei fabbisogni formativi.**

In considerazione dell'esperienza positiva di Fondimpresa anche dal punto di vista delle relazioni sindacali, allo scopo di riconoscere e sostenere il ruolo dei lavoratori e delle loro rappresentanze nella progettazione e definizione della formazione, il Comitato paritetico nazionale provvederà a segnalare tempestivamente gli Avvisi pubblici di Fondimpresa

- **alle imprese (a iniziativa di Confindustria Ceramica)**
 - **alle strutture territoriali, che a loro volta informeranno le RSU (a iniziativa delle organizzazioni sindacali)**
- onde raccogliere ed esaminare i fabbisogni formativi e favorire la condivisione dei piani formativi interaziendali e la partecipazione agli Avvisi, tramite accordi tra le parti ai diversi livelli di competenza.**

Il Comitato paritetico nazionale curerà e svilupperà i rapporti con i centri di formazione accreditati specializzati nel settore ceramico.

1.2 Formazione continua

Appositi piani di formazione continua possono essere realizzati attraverso:

- iniziative promosse da accordi a livello nazionale o territoriale mirate ad agevolare la realizzazione di azioni formative di interesse dei lavoratori e delle imprese;
 - azioni concordate a livello aziendale a seguito di rilevazioni sui fabbisogni formativi effettuate congiuntamente alle R.S.U., anche con l'assistenza delle rispettive strutture territoriali.
- I piani di formazione continua, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, dovranno prevedere:
- le modalità di svolgimento della formazione, che dovranno essere compatibili con l'attività lavorativa nel caso di coincidenza con l'orario di lavoro;
 - l'entità dei lavoratori che potranno partecipare contemporaneamente che, salvo diversa previsione aziendale, non potrà superare il 5% dell'organico (3% per le PMI con un numero di dipendenti fino a 100);
 - l'utilizzazione di risorse finanziarie pubbliche in misura non inferiore al 50% dei costi complessivi degli interventi da realizzare;
 - la partecipazione paritetica dei lavoratori ai costi di frequenza residui attraverso l'utilizzazione delle ore di cui al comma 9, dell'art. 21 e, in caso di insufficienza, attraverso l'utilizzazione di permessi o riposi a vario titolo spettanti fino alla concorrenza.



1.3 Patto formativo

Le imprese forniranno ai lavoratori a tempo indeterminato la documentazione informativa, predisposta dall'Osservatorio e dal **Comitato paritetico nazionale**, concernente la formazione continua, ivi compreso il Patto formativo.

Le imprese che, alla luce anche delle compatibilità tecniche e organizzative, ritenessero di impegnarsi nel programma di attuazione del Patto formativo, utilizzeranno lo schema previsto nella documentazione di cui sopra, sottoponendo al singolo lavoratore una proposta di Patto.

Il Patto formativo dovrà prevedere:

- a) la proposta avanzata dall'impresa al lavoratore di farlo partecipare ad iniziative di formazione continua di cui al paragrafo **1.2**
- b) l'impegno formale del lavoratore a partecipare ad iniziative anche attraverso:
 - eventuali modifiche dell'orario di lavoro finalizzate a rendere compatibile con la prestazione lavorativa la partecipazione all'attività formativa;
 - la messa a disposizione di riposi spettanti per conto ore, permessi o altri istituti contrattuali e/o di tempo extra-lavoro, entro i limiti previsti al richiamato paragrafo **1.2**.

Il Patto formativo sarà operativo e determinerà l'attuazione degli impegni, a seguito della sottoscrizione da parte del lavoratore.

~~Al termine del periodo formativo, l'azienda provvederà al rilascio di apposita certificazione attestante l'avvenuta partecipazione alle iniziative di formazione.~~

2.1 Formazione individuale

Il diritto allo studio e alla formazione è riconosciuto a tutti i lavoratori con modalità di esercizio concreto del diritto stesso analiticamente disciplinate dall'art. 5 del presente C.C.N.L..

2.2 Congedi per formazione

In applicazione all'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente:

- a) le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 5 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:
 - 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
 - 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.
- b) L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione.
- c) Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva ai sensi della presente disciplina non potranno superare in ciascun turno di lavoro l'1% della forza di lavoro occupata nel turno stesso.
Nei casi in cui tale rapporto percentuale comportasse un numero inferiore ad uno sarà possibile l'assenza di un lavoratore ferma restando l'esigenza di compatibilità del congedo con lo svolgimento della normale attività dell'impresa.

3.1 Formazione e addestramento professionale

Le Parti riconoscono l'utilità della formazione e addestramento professionale come strumento per l'arricchimento professionale dei lavoratori, in relazione alle innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto e allo sviluppo della cultura d'impresa.

L'impresa e la R.S.U., assistite dalle rispettive strutture, esaminano i concreti fabbisogni formativi dei lavoratori, le corrispondenti azioni possibili, le priorità e le modalità di realizzazione delle iniziative di formazione di cui al comma successivo.

Le imprese, le R.S.U. ed i lavoratori sono impegnati nella realizzazione di iniziative formative nell'ambito degli indirizzi formulati dall'Osservatorio nazionale in materia di:

- aggiornamento professionale dei lavoratori connesso con lo sviluppo della cultura d'impresa;
- opportunità di porre i lavoratori in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze imposte dalla innovazione tecnologica e organizzativa, dagli obiettivi di qualità e dal mercato.

4 .Libretto formativo aziendale (portfolio del lavoratore)

Il libretto formativo è lo strumento attraverso il quale si vuole costruire un modello per documentare e attestare le attività formative, finalizzato a garantire la tracciabilità delle conoscenze acquisite da parte di ciascun lavoratore in costanza del rapporto di lavoro in azienda.

Finalità del medesimo è dunque quella di migliorare la leggibilità e la spendibilità delle conoscenze e l'occupabilità delle persone, a vantaggio delle stesse persone che lavorano, delle imprese che le occupano e di quelle che le occuperanno.

16

Le conoscenze acquisite dal lavoratore, a seguito di attività formativa interna o esterna all'azienda, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia e le indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente nonché dalle singole Regioni.

In attesa di quanto sopra, fatte salve le prassi aziendali in atto, le attività formative saranno registrate secondo le indicazioni fornite con il modello denominato Portfolio del lavoratore ceramico, definito dal Comitato paritetico Nazionale entro 12 mesi dalla firma del presente contratto.

L'attestazione delle attività formative sarà a cura del datore di lavoro, che provvederà anche alla compilazione, all'aggiornamento e alla conservazione del Portfolio.

Copia del Portfolio sarà fornito al lavoratore, su richiesta dello stesso, con cadenza annuale; sarà sempre consegnato al lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

5.Registro centrale delle azioni formative (Repertorio della formazione in ceramica)

Gli elementi principali dell'attività formativa realizzata all'interno delle singole aziende confluiranno, costituendone parte integrante, nel registro centrale delle azioni formative gestito da Confindustria Ceramica (Repertorio della formazione in ceramica), sulla base del modello definito dal Comitato paritetico nazionale entro 12 mesi dalla firma del presente contratto.

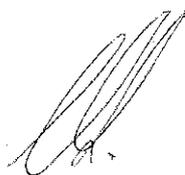
Le imprese comunicheranno a Confindustria Ceramica informazioni sulle azioni formative realizzate (contenuti, tipologia, modalità), sul numero dei lavoratori coinvolti, sul numero delle giornate/ore di formazione erogata, sulle risorse impiegate (Conto formazione, Avviso pubblico, altre risorse pubbliche o private), sui soggetti attuatori.

Il Repertorio della formazione in ceramica rappresenterà una base documentale i cui risultati, condivisi a consuntivo, saranno utili all'attività delle parti sia per il monitoraggio delle azioni formative, sia per l'analisi degli andamenti, sia per la creazione di eventuali progetti formativi di settore per il comparto ceramico.

Di norma annualmente, Confindustria Ceramica presenterà, nell'ambito dell'osservatorio Nazionale (Sezione Formazione), le principali risultanze aggregate del Repertorio, al fine della loro condivisione.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che il complesso della normativa della presente Parte VIII è stata convenuta nell'ambito delle deleghe previste dagli articoli 5 e 6 della Legge 53/2000.



A) Previdenza complementare

Normativa generale

Possono aderire a FONCER, il Fondo Pensione Complementare a Capitalizzazione per i lavoratori dipendenti dell'industria delle piastrelle di ceramica e di materiali refrattari:

- a) i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri nonché i lavoratori dipendenti di cooperative di produzione e lavoro, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il Contratto collettivo nazionale dell'industria delle piastrelle di ceramica e di materiali refrattari, i quali presentino domanda di associazione e, conseguentemente, le imprese dalle quali tali lavoratori dipendono;
- b) i lavoratori con contratto di apprendistato, contratto a tempo determinato e contratto di inserimento, di durata continuativa superiore a sei mesi.

Le aziende sono impegnate a distribuire adeguata informativa predisposta dalle Parti a tutti i lavoratori, nonché le informazioni messe a disposizione da FONCER.

Contribuzioni

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

- a) con riferimento alla retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R.:
 - 1,4% a carico del lavoratore;
 - 1,8% a carico dell'impresa.

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

- b) Con riferimento al T.F.R. maturato annualmente:
 - 100% per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente alla data del 28 aprile 1993;
 - 33% per tutti gli altri lavoratori.

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

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

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

La contribuzione decorre dal mese successivo all'iscrizione a FONCER.

Per ciascun socio è previsto il pagamento una tantum di una quota di iscrizione pari a euro 16,00 di cui euro 12,00 a carico dell'azienda ed euro 4,00 a carico del lavoratore.

In aggiunta alla contribuzione obbligatoria ogni lavoratore può versare al Fondo un'aliquota di contribuzione volontaria aggiuntiva a proprio carico, calcolata sulla stessa base utilizzata per il calcolo della contribuzione obbligatoria. Il versamento di tale importo deve essere comunicato annualmente all'azienda e non modifica gli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro. Le modalità sono definite dagli organi del Fondo.

Permessi per i componenti dell'assemblea

Ai lavoratori eletti componenti dell'assemblea di FONCER, per la partecipazione alle riunioni di tale organo vengono riconosciuti, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti fino ad un giorno per ogni assemblea.

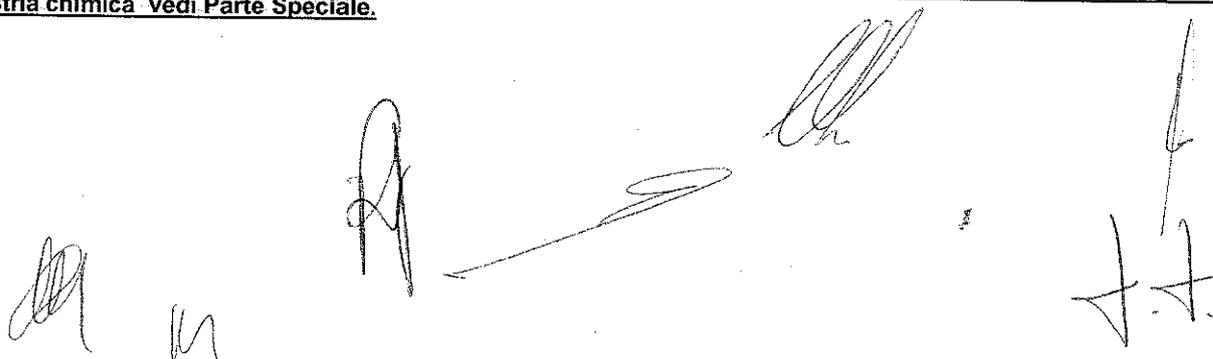
L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli organi di FONCER.

Dichiarazione delle parti stipulanti

Le Parti confermano che l'obbligo per l'azienda del versamento della contribuzione prevista dal C.C.N.L. è limitato ai lavoratori iscritti a FONCER.

Al fine di consentire al singolo socio di decidere la propria linea di investimenti in relazione alla propria propensione al rischio e alla prevedibile data di pensionamento, le Parti sono favorevoli alla creazione di più linee di investimento da definire per il Fondo Pensione. Gli organismi del Fondo decideranno le condizioni ed i tempi per il passaggio al pluricomparto, stabilendo il numero dei comparti, le relative asset allocation, la decorrenza e le modalità attuative.

NB : Per imprese dei "settori Ceramica"(ceramica sanitaria , porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica , tubi in gres) con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal ccni per gli addetti all'industria chimica vedi Parte Speciale.



B) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

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

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

A far data dal 1.09.2012 sarà attivato un sistema di assistenza sanitaria integrativa per tutte le aziende rientranti nella sfera di applicabilità del contratto definita all'art. 1 del capitolo successivo, ad esclusione di quelle indicate nell'ultimo comma.

Al riguardo un'apposita Commissione paritetica si incontrerà per esaminare e proporre il sistema di assistenza sanitaria integrativa valutato più adeguato (es. Adesione a fondo categoriale o adesione a fondo aperto o polizza assicurativa o altro) , fermo sin da ora restando, che tale sistema dovrà essere sarà coerente con i principi , le condizioni , le modalità operative, i criteri di rappresentanza, le prestazioni ed i costi di cui al sistema già in essere sino al 30 giugno 2011 per le imprese dei "settori ceramica", giusto accordo 16 giugno 2010.

La Commissione dovrà concludere i lavori entro il 30 giugno 2012

Dal sistema attivato dal 1.09.2012 saranno escluse le aziende che disporranno di un proprio sistema aziendale di assistenza sanitaria

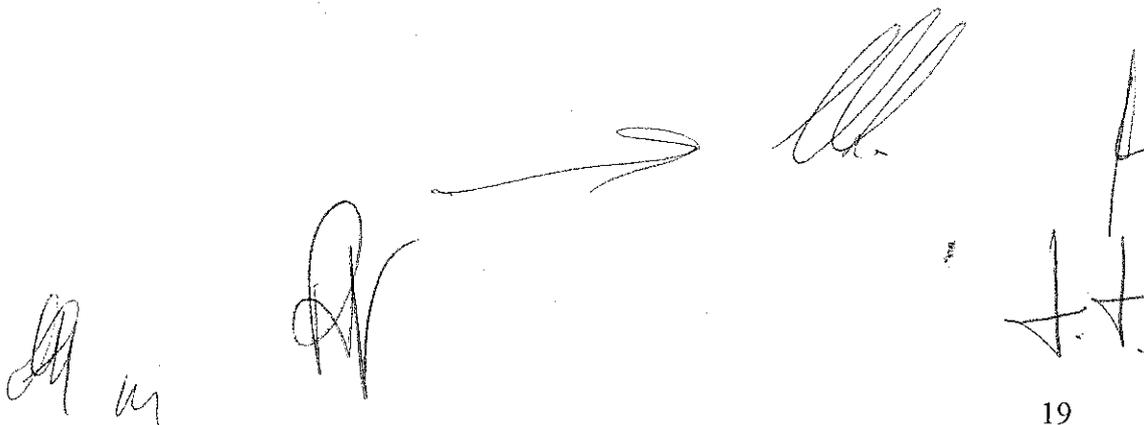
NOTA A VERBALE

A chiarimento di quanto sopra , e fermo restando l'esclusione delle aziende che disporranno di un proprio sistema aziendale di assistenza sanitaria, a far data dal 1.10.2012 il sistema prescelto sarà attivato per tutte le aziende rientranti nella sfera di applicabilità del contratto , ivi comprese quelle dei "settori ceramica"(ceramica sanitaria , porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica , tubi in gres).

NB : Per imprese dei "settori Ceramica"(ceramica sanitaria , porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica , tubi in gres) con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dai ccnl per gli addetti all'industria chimica vedi Parte Speciale.

C) FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO

Nel caso di accordo interconfederale afferente la costituzione di fondi di sostegno al reddito dei lavoratori o istituti simili, sottoscritto da tutte le confederazioni cui aderiscono le organizzazioni firmatarie del presente ccnl, le parti firmatarie del presente ccnl esamineranno le possibilità, le condizioni e le procedure per l'eventuale recepimento della relativa disciplina nel ccnl. Costituiranno comunque condizioni indispensabili la previa emanazione e l'effettiva operatività e fruibilità di normative statuenti benefici di carattere fiscale e contributivo.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, a long horizontal arrow points from left to right. On the right side, there are two more signatures, one above the other. The signatures are stylized and appear to be initials or names.

Parte X Telelavoro

Per telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e di continuità dal lavoratore dipendente, presso il domicilio o in luogo idoneo ma comunque fisso esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici. Esso è da prendere in considerazione quale modalità innovativa della prestazione finalizzata a cogliere esigenze organizzative dell'impresa, unitamente alle esigenze dei dipendenti.

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

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

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

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

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

Fermo restando la durata della prestazione prevista dall'art. 21, comma 1, del C.C.N.L., le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Tali modalità saranno predefinite a livello aziendale e concordate tra azienda e dipendente.

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

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

Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, ai sensi dell'art. 20 del Dlgs n. 81/2008 deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo.

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

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

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

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

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

Le Parti, tenuto conto del carattere innovativo della normativa sul telelavoro, della esigenza di valutare il reale impatto nelle imprese, della esigenza di valutare l'evoluzione legislativa e gli eventuali adattamenti contrattuali che si rendessero necessari, convengono di realizzare nell'ambito dell'Osservatorio nazionale l'opportuno monitoraggio sullo sviluppo del telelavoro.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Parte XI Assistenza sanitaria

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

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

Capitolo II

Struttura e normative generali

Art. 1 - Sfera di applicabilità del contratto

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è valevole per gli addetti alle lavorazioni dei seguenti settori della ceramica:

- 1) Grès ceramico e porcellanato;
- 2) Mosaico ceramico;
- 3) Piastrelle e pezzi speciali di ceramica per rivestimenti e pavimenti;
- 4) Refrattari di qualsiasi specie;
- 5) Levigatura, rifinitura e taglio di tutti i prodotti citati nel presente articolo
- 6) **Ceramica Sanitaria**
- 7) **Porcellana e Ceramica per uso domestico ornamentale**
- 8) **Ceramica tecnica**
- 9) **Tubi in gres**

Art. 2 - Sviluppo sostenibile - Ambiente di lavoro - Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro

Premessa

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

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

- l'adozione volontaria da parte delle imprese di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale quali ISO 14000 e OHSAS 18000, EMAS, Progetto CerAmica, linee guida della silice cristallina;
- l'applicazione delle norme contrattuali e di legge con modalità partecipative attraverso la realizzazione di linee guida per la gestione della sicurezza, salute e tutela dell'ambiente. Tali linee guida riguarderanno i ruoli dei soggetti individuati nel presente articolo (lavoratori, datore di lavoro e suoi delegati, R.L.S.S.A., medico competente) e la riunione periodica prevista all'art. 41 del decreto legislativo n. 626/1994 - all'art. 35 del Decreto Legislativo n. 81/2008.

Sviluppo sostenibile e strategia ambientale

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

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

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

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

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

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



Sicurezza

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente

In armonia con la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 626/1994 n. 81/2008 è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente (R.L.S.S.A.) che subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla sopra citata norma e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.); in virtù di tale sostituzione viene abrogata, nei settori di applicazione del C.C.N.L., la figura del R.L.S..

All'atto della costituzione della R.S.U., in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della R.S.U., il R.L.S.S.A. nei seguenti numeri:

- 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 150 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 151 a 350 dipendenti;
- 4 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 351 a 500 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

Come previsto dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, per l'esercizio delle proprie attribuzioni i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per la R.S.U., utilizzeranno permessi retribuiti, come disciplinati dall'articolo 14 del C.C.N.L., pari a 40 ore annue per ogni rappresentante; ai sensi dello stesso Accordo tali permessi, che assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per lo stesso titolo, non vengono utilizzati per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti b), c), d), g), i) e l) dell'art. 49 del D.Lgs. n. 626/1994 dell'art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008.

In presenza di situazioni e contesti di particolare rilevanza in occasione della realizzazione di iniziative in materia di prevenzione, igiene e sicurezza, anche in relazione a specifici accertamenti ed indagini sull'ambiente di lavoro, potranno essere definite, in accordo con la direzione aziendale, attività specifiche da realizzare mediante la flessibilità del monte ore del singolo R.L.S.S.A. in tutto il triennio di riferimento per la durata dell'incarico dello stesso, fermo restando che l'utilizzo di tale flessibilità non potrà superare il 50% del monte ore annuale previsto dal comma precedente.

In tali situazioni e a fronte di programmi e progetti di particolare rilevanza, al fine di garantire la necessaria agibilità, a livello aziendale si potranno concordare in relazione a tali fattispecie le necessarie specifiche agibilità.

Nella gestione delle agibilità previste dalla legge e dal presente C.C.N.L., saranno assicurate le condizioni per l'adeguato svolgimento dell'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente (R.L.S.S.A.).

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicheranno direttamente le specifiche norme dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Nelle unità produttive che occupino oltre 250 dipendenti, la direzione aziendale potrà permettere ai R.L.S.S.A. l'accesso alla rete internet, se utile allo svolgimento della propria funzione, con modalità da definirsi in sede aziendale.

Formazione e aggiornamento

Le Parti definiscono le linee guida per la formazione dei R.L.S.S.A. in un documento allegato al presente contratto.

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

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

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

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

La formazione verrà annualmente ripetuta attraverso moduli formativi di aggiornamento e approfondimento a livello aziendale (della durata di 8 ore) con oggetto, a titolo esemplificativo, le recenti innovazioni legislative e conoscenza di buone pratiche, approfondimento dei rapporti tra aspetti ambientali ed economici, comunicazione, nonché altre materie concordemente individuate nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

La formazione dei RLSSA sarà registrata nel libretto formativo (Portfolio del Lavoratore), secondo quanto previsto dalla presente Parte VII, punto 7.

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

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

Competenze

Migliorare il livello di informazione e di coinvolgimento di tutti i lavoratori sui temi della sicurezza, salute e ambiente costituisce anche per gli R.L.S.S.A. un obiettivo fondamentale e per il suo conseguimento è necessario uno stretto coordinamento informativo tra R.L.S.S.A. e la direzione aziendale.

In particolare, al fine di consentire agli R.L.S.S.A. di svolgere nel modo più appropriato il proprio ruolo negoziale, è necessario realizzare una costruttiva interlocuzione con la direzione aziendale partendo da una adeguata informazione sugli obiettivi che si



22

intendono raggiungere in materia di sicurezza, salute e ambiente (per esempio relativamente a prodotti, tecnologie, infrastrutture e razionale utilizzo delle risorse) e le relative modalità e tempistiche delle azioni conseguenti. A tal fine la direzione aziendale e R.L.S.S.A. si incontreranno almeno annualmente, successivamente alla riunione periodica di cui all'art. 11 del decreto legislativo n. 626/1994 all'art. 35 del Decreto Legislativo n. 81/2008 per definire le modalità informative ai lavoratori delle risultanze della stessa.

Ruolo degli R.L.S.S.A.

Ai fini del ruolo e delle iniziative di loro competenza sono attribuiti ai R.L.S.S.A. i compiti in materia di sicurezza e di ambiente previsti dalle vigenti disposizioni di legge, e in particolare per la sicurezza dal D.Lgs. n. 626/1994 n. 81/2008.

Nell'ambito del loro ruolo, i R.L.S.S.A.:

- sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione del rischio, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della attività di prevenzione;
- sono consultati sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
- ricevono informazioni e documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi, le misure di prevenzione e quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi;
- ricevono informazioni provenienti dai servizi di vigilanza in merito ad argomenti attinenti alla salute ed alla sicurezza;
- sono informati sulle modalità di effettuazione della sorveglianza sanitaria, compresa la scelta di affidamento a strutture sanitarie esterne;
- partecipano a sopralluoghi specifici con il medico competente e il Responsabile del servizio di sicurezza aziendale con le modalità concordate con la direzione aziendale;
- possono presentare proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- presentano proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- esaminano con la direzione aziendale le eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;
- formulano osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- partecipano alle riunioni periodiche previste dalle leggi, in occasione delle quali, in aggiunta alle materie da trattarsi ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994 all'art. 35 del Decreto Legislativo n. 81/2008 saranno fornite informazioni riguardo agli aspetti ambientali anche in relazione alle eventuali iniziative aziendali volontarie in materia di certificazioni ambientali e ai connessi programmi di miglioramento;
- avvertono il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della loro attività, anche nel caso di opere o servizi conferiti in appalto;
- sono consultati per la realizzazione di programmi di certificazione ambientale e di sicurezza.

Ruolo dei lavoratori

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

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

Ruolo del Datore di lavoro e dei suoi delegati

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

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

Ruolo del medico competente

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

- la collaborazione all'individuazione e valutazione dei rischi,
- la collaborazione alla attività di informazione e formazione dei lavoratori,
- la disponibilità, secondo modalità definite a livello aziendale anche in relazione alla natura del rapporto intercorrente tra impresa e medico competente, sia a incontri e sopralluoghi specifici sui luoghi di lavoro da effettuarsi anche con gli R.L.S.S.A. e i servizi aziendali preposti, sia a essere contattato dai singoli lavoratori in merito agli aspetti correlati ai rischi professionali connessi alla propria attività lavorativa,
- la disponibilità ad una adeguata informativa sui motivi, criteri e modalità della sorveglianza sanitaria anche in relazione alla opportunità di effettuare esami sanitari e accertamenti aggiuntivi a quelli previsti dalle vigenti norme di legge.

Attività specifiche

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente (R.L.S.S.A.) e la R.S.U. possono concordare con la direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente la necessità, la realizzazione di iniziative in materia di prevenzione, igiene e sicurezza, anche in relazione a specifiche indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro.



Ove a seguito di tali indagini, tenuto anche conto dei riflessi sul gruppo di lavoro direttamente esposto, vengano individuate situazioni di particolare rischio, sarà concordata l'attuazione di accertamenti medici scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata.

Per la realizzazione di tali programmi che dovessero comportare la provvisoria fermata totale o parziale degli impianti, potranno essere utilizzati i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento; ove ciò non fosse possibile, soluzioni alternative saranno esaminate con la R.S.U.. L'azienda assumerà a proprio carico le indagini concordate.

I medici e i tecnici sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui possano venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato.

Al fine di realizzare un rapporto con la R.S.U. attivo e propositivo, ispirato a criteri di partecipazione ad una corretta gestione delle problematiche della sicurezza e dell'ambiente, le aziende portano a conoscenza della R.S.U. i seguenti elementi:

- iniziative sulle attività formative dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente (R.L.S.S.A.) e sul loro eventuale aggiornamento;
- eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate nel ciclo produttivo cui siano esposti i lavoratori, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico-scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;
- elementi conoscitivi forniti alle amministrazioni pubbliche relative alle normative e direttive nazionali ed europee concernenti la legislazione ambientale in materia di grandi rischi, di valutazione di impatto ambientale, di trattamento e smaltimento dei rifiuti, e di emissioni, in relazione ai fattori che caratterizzano il ciclo produttivo;
- l'attività preventiva per la sorveglianza dei fattori di rischio svolta, in relazione a quanto previsto dall'art. 21 della legge n. 833/1978, nell'ambito degli indirizzi eventualmente fissati dai piani sanitari regionali in collegamento con l'Azienda Sanitaria Locale (A.S.L.);
- gli agenti di rischio eventualmente derivanti da nuove sostanze immesse nel ciclo produttivo o da nuove tecnologie utilizzate; in tal caso l'azienda darà preventivamente informazione alla R.S.U. sui rischi stessi e le relative acquisizioni medico-scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;
- annualmente, i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza. Per la realizzazione di tali programmi che dovessero comportare la provvisoria fermata totale o parziale degli impianti, potranno essere utilizzati i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento; ove ciò non fosse possibile, soluzioni alternative saranno esaminate con la R.S.U.;
- i piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante;
- eventuali richieste di autorizzazione alle ristrutturazioni presentate agli Enti locali per le problematiche ambientali;
- adempimenti ed iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
- dati riguardanti gli infortuni sul lavoro particolarmente significativi nonché le malattie professionali;
- informazioni sulle attività di formazione alla sicurezza dei lavoratori, anche neoassunti, realizzate con riferimento alle linee guida predisposte dall'Osservatorio nazionale.

I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra direzione aziendale e R.S.U..

Su iniziativa di una delle Parti, l'esame di cui sopra potrà essere realizzato con il coinvolgimento del livello territoriale o nazionale e potrà anche estendersi all'individuazione di modalità per opportune azioni nei confronti delle autorità competenti.

Le Parti si impegnano ad attivare le iniziative occorrenti alla piena operatività della legge n. 485/1989 e del D.Lgs. n. 277/1991.

Sicurezza negli appalti

In materia di sicurezza degli appalti nelle grandi manutenzioni le Parti confermano che l'adozione di un sistema di gestione della sicurezza salute e dell'ambiente deve riguardare anche i lavoratori delle imprese appaltatrici che operano nell'unità produttiva.

Il datore di lavoro dovrà accertare che i lavoratori esterni dipendenti dalle imprese appaltatrici che siano presenti nel proprio stabilimento abbiano ricevuto adeguata formazione e informazione su tutte le norme generiche e specifiche in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute destinate ai lavoratori interessati, tenuto conto dell'ambiente di lavoro in cui si trovano ad operare. Allo scopo all'impresa appaltatrice saranno anche illustrate le eventuali particolari esigenze di tale ambiente.

In sede di stipula di contratti di appalto le aziende appaltanti dovranno impegnare le imprese appaltatrici ad osservare e a fare osservare dai propri dipendenti le norme a tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione del lavoro, le aziende inseriranno apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici alla osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge: assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro.

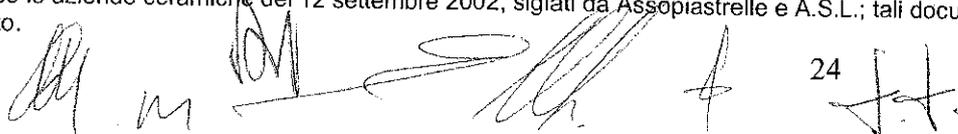
Le Parti sono consapevoli della esigenza di sollecitare e promuovere la qualificazione delle imprese appaltatrici impegnate presso le unità produttive, al fine di favorire il pieno rispetto degli obblighi di sicurezza e prevenzione in materia.

Per favorire gli obiettivi sopra illustrati le Parti convengono altresì che per l'attività di grande manutenzione conferita ad imprese terze la gestione degli aspetti di sicurezza salute e ambiente, debba prevedere:

- selezione e riconferma delle imprese tenendo in debito conto la certificazione delle stesse in materia di rispetto delle norme di tutela della sicurezza, salute e ambiente;
- una attività di coordinamento tra le imprese, promossa dall'impresa committente che veda coinvolti gli stessi R.L.S.S.A.;
- informazione, da parte dell'impresa committente ai propri R.L.S.S.A. sui contenuti del piano di sicurezza e coordinamento.

Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella informazione dei loro R.L.S.S.A..

Le Parti ritengono utile al raggiungimento di un migliore livello di sicurezza in materia di appalti il riferimento da parte delle imprese al testo contrattuale sulla sicurezza negli appalti del settembre 1997 ed al Protocollo di intesa per la prevenzione degli infortuni da cadute dall'alto presso le aziende ceramiche del 12 settembre 2002, siglati da Assopiastrelle e A.S.L.; tali documenti sono allegati al presente contratto.



Anagrafe nazionale

In un'ottica condivisa di agevolazione di scambi di esperienze e patrimoni informativi, le Parti si attiveranno nell'ambito dell'Osservatorio nazionale per la determinazione dei criteri di costituzione di un'anagrafe nazionale degli R.L.S.S.A. delle aziende del settore, nel rispetto integrale del decreto legislativo n. 196/2003. In tale sede, si valuterà pure la predisposizione di una banca dati degli infortuni e degli incidenti occorsi nel settore, nel rispetto integrale del decreto legislativo n. 196/2003.

Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro

Le aziende sono tenute all'istituzione dei seguenti documenti:

- il registro dei dati ambientali tenuto ed aggiornato a cura dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'azienda. In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali fisici e chimici, i quali possono determinare situazioni di nocività o particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;
- il registro dei dati biostatistici, tenuto ed aggiornato a cura del medico competente dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattie professionali; il registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione delle R.S.U., dei R.L.S.S.A. e del lavoratore interessato;
- il registro degli infortuni e le relative elaborazioni statistiche, tenuto ed aggiornato a cura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e messo a disposizione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente e della R.S.U.. Il Servizio di Prevenzione e Protezione, inoltre, porterà a conoscenza di tutti i lavoratori l'andamento degli infortuni mediante esposizione in bacheca degli indici di frequenza e gravità;
- la cartella personale sanitaria e di rischio, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo di segreto professionale e nel rispetto delle norme e delle procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto del decreto legislativo n. 196/2003. In tale raccolta saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici nonché i dati relativi alle malattie professionali.

In relazione alla tipologia delle lavorazioni, ovvero all'attività svolta, la cartella personale sanitaria e di rischio, fermo restando il rispetto delle norme di legge sul trattamento dei dati personali, decreto legislativo n. 196/2003, può essere implementata sia per il personale femminile sia per il personale maschile con la previsione dei dati relativi alle possibili patologie afferenti la sfera riproduttiva.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la cartella sarà consegnata al lavoratore;

- la scheda delle caratteristiche di impianto, definita a livello nazionale, per gli impianti sottoposti ai rischi di alta infiammabilità ed emissione di sostanze pericolose di cui al D.M. 17 dicembre 1977 e successive modifiche.

La scheda dovrà contenere i seguenti dati:

- fasi più significative del processo produttivo;
- dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto;
- modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza;
- mezzi di prevenzione e loro ubicazione;
- mezzi di protezione individuali e collettivi e loro ubicazione;
- intervento sull'impianto in caso di emergenza;
- la scheda di sicurezza per le sostanze ed i preparati pericolosi (D.Lgs n. 52/1997) impiegati nel ciclo produttivo, conforme alle vigenti disposizioni legislative.

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fin emanate dagli organi competenti, costituisce un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

Le imprese forniranno agli R.L.S.S.A. i valori limite di soglia e i riferimenti esplicativi necessari in merito ai fattori di rischio, chimici, fisici e biologici connessi con le lavorazioni presenti nei siti.

La direzione aziendale e i R.L.S.S.A. possono individuare congiuntamente eventuali soluzioni tecniche organizzative procedurali, conseguenti alla valutazione dei rischi di esposizione, finalizzate al miglioramento delle condizioni del lavoro.

Le Parti condividono l'opportunità di favorire la prevenzione per ridurre, laddove esistente, il rischio per gli addetti derivante dalla movimentazione manuale dei carichi ed opereranno congiuntamente, nell'intento di dare impulso alla prevenzione di tale rischio, con la finalità di garantire condizioni di lavoro rispettose della salute, sicurezza e benessere dei lavoratori, tenuto conto delle esigenze di efficienza economica e produttiva, nel rispetto del Protocollo d'Intesa del 4 settembre 2000, siglato a livello di comprensorio ceramico da Assopiastrelle, F.U.L.C. ed Aziende Sanitarie Locali competenti.

In particolare le Parti si impegnano a:

- favorire una migliore valutazione del rischio in materia di movimentazione manuale dei carichi da parte delle aziende, promuovendo una maggiore consapevolezza presso i datori di lavoro e gli altri soggetti coinvolti (R.S.P.P., R.L.S.S.A., medici competenti, lavoratori) sui temi della prevenzione, dell'esistenza del rischio e della necessità, qualora presente, di limitarlo;
- promuovere l'adozione da parte delle aziende di misure tecniche, organizzative e procedurali, idonee ad alleggerire i rischi per patologie muscolo-scheletriche anche attraverso una maggiore diffusione delle conoscenze sui sistemi e gli ausili eventualmente già utilizzati in altre esperienze;
- promuovere studi mirati ad inquadrare correttamente il rapporto tra patologie muscolo-scheletriche, anche dell'arto superiore, ed attività nel settore della produzione di piastrelle e favorire il confronto sulle conoscenze in materia di cui le Parti dispongono;
- favorire la partecipazione dei lavoratori alle azioni di prevenzione, e prevedere, eventuali incontri di verifica per monitorare lo stato di attuazione delle azioni sopraindicate.

Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute 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 un'appropriatezza organizzativa e dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva necessari;
 - interventi idonei per la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori avuto anche riguardo alle modalità di svolgimento di attività lavorative normalmente effettuate all'esterno dell'impresa;
 - procedure e norme di comportamento da seguire in caso di emergenza.
- Inoltre, il datore di lavoro a propria cura:
- predisporrà, fermo restando quanto previsto in materia nella prima parte del presente articolo, controlli sanitari periodici per i lavoratori addetti alle lavorazioni che comportino esposizione significativa a sostanze causa di malattia professionale per le quali non è previsto dalla legge l'obbligo di controlli sanitari preventivi e periodici;
 - ricercherà, per i lavoratori addetti ad attività che nell'arco della giornata comportano un utilizzo continuativo del videoterminale, idonee soluzioni atte ad assicurare:
 - un'adeguata sistemazione da un punto di vista ergonomico del posto di lavoro;
 - l'effettuazione di visite oculistiche.

Le R.S.U. e i R.L.S.S.A. sono tenuti alla riservatezza circa i dati comunicati dalle aziende.

Le Parti si danno atto che quanto previsto nel presente articolo attua le disposizioni di legge in materia di ambiente e sicurezza.

Art.6 – Premio aziendale di produttività ed efficienza Contrattazione di secondo livello

La contrattazione **aziendale o alternativamente territoriale** con contenuti economici viene esercitata **in conformità a quanto indicato in "Premessa ed Assetti negoziali" del presente c.c.n.l.** secondo le indicazioni di cui al Protocollo del 23 luglio 1993 e dell'Accordo 14 dicembre 1995, tra F.U.L.C. e Assopiastrelle che ha fissato le linee guida per il premio di produttività ed efficienza, i contenuti dei quali si intendono qui integralmente richiamati, **nello spirito della prassi negoziale in atto nei settori disciplinati dal presente contratto** con particolare riguardo alle piccole imprese. **Tale contrattazione si eserciterà per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dalla legge e riguarderà materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.**

Le Parti dichiarano che è loro comune intento il miglioramento della produttività e della competitività delle aziende, da realizzare anche attraverso l'attuazione degli strumenti previsti dal presente contratto. La negoziazione dei premi aziendali di produttività, **ferma restando l'opportunità della non sovrapposibilità dei cicli negoziale nazionale ed aziendale o alternativamente territoriale, avrà luogo con periodicità triennale e sarà pertanto effettuata alla luce degli indirizzi e della logica suindicati, tenendo conto dell'andamento economico dell'impresa e della produttività delle singole unità produttive ed in coerenza con gli impegni derivanti dal Protocollo del 23 luglio 1993.**

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale o territoriale dovrà essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda o l'Associazione industriale che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

In ciascuna unità produttiva viene definito o rinnovato, attraverso contrattazione con la R.S.U., un premio aziendale variabile collegato ad obiettivi e programmi concordati di produttività ed efficienza.

La realizzazione degli obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione. A tal fine, nelle unità produttive viene definita la scala di erogazioni in rapporto alla dimensione dei risultati conseguiti, adottando opportune formule e parametri di riferimento.

Nel corso del negoziato, le parti aziendali valuteranno le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni di redditività.

In tale contesto le Parti esamineranno le possibilità di utilizzare le risorse derivanti dai programmi di miglioramento della produttività e dell'andamento economico dell'impresa in direzioni funzionali all'occupazione.

Nel definire l'accordo, le parti aziendali potranno determinare forme, tempi e clausole per la verifica dei risultati e per il riesame degli obiettivi concordati in rapporto a rilevanti modificazioni delle condizioni delle unità produttive e dell'impresa.

A consuntivo, le parti aziendali potranno definire gli indici da assumere come base di riferimento per il successivo accordo da realizzare in relazione alle nuove condizioni ed obiettivi.

Il premio aziendale, variabile, sarà erogato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati; esso potrà essere differenziato in modo da tener conto delle condizioni di lavoro e delle diverse modalità della prestazione.

Le erogazioni concordate avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione e dovranno avere i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

I premi di produzione di cui all'art. 6 del C.C.N.L. 31 ottobre 1990 e gli istituti retributivi analoghi, definiti a livello aziendale, non correlati con elementi obiettivi, restano fissati definitivamente nelle cifre già concordate.

Gli accordi aziendali hanno durata quadriennale, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a large signature in the center, and a signature on the right. The number 26 is written below the signature on the right.

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

A decorrere dal 1. 1. 2013 ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende che non abbiano mai fatto contrattazione aziendale o alternativamente territoriale e che nei precedenti quattro anni non abbiano ricevuto nessun altro trattamento economico individuale o collettivo in aggiunta a quanto spettante a norma di c.c.n.l., è riconosciuta con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo un importo di € 100,00 lordi ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento aggiuntivo a quello fissato dal c.c.n.l.

L'importo è onnicomprensivo e non computabile ai fini del TFR.

In caso di risoluzione del rapporto prima della data di corresponsione, verranno erogati tanti dodicesimi dell'importo quanti sono i mesi interi prestati nell'anno.

Norma transitoria

Nel presupposto che nelle aziende di minore dimensione un ostacolo alla maggiore diffusione di accordi di secondo livello sia costituito dalla difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività viene istituita tra le parti una Commissione con il compito di elaborare linee guida con l'eventuale delineazione di semplici articolazioni di premi aziendali di produttività ed efficienza da mettere a disposizione delle parti aziendali entro il 30/06/2011 fermo restando che la contrattazione aziendale avverrà nello spirito dell'attuale prassi negoziale.

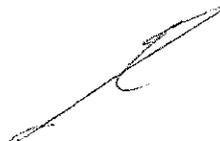
Dichiarazioni delle parti

Le Parti, consapevoli della situazione di criticità economica in cui versa il settore dei refrattari, convengono sulla necessità di salvaguardare i livelli di competitività sia sul mercato interno che su quello internazionale, e a tal fine, di monitorare con specifica attenzione la situazione del settore e delle aziende, in tutte le occasioni di incontro previste dal C.C.N.L. e dagli accordi in vigore. In particolare la suddetta situazione verrà verificata preliminarmente all'avvio della contrattazione aziendale, per acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione stessa, tenuto conto delle condizioni dell'impresa e del lavoro, nonché delle prospettive di sviluppo anche occupazionale, considerando al riguardo l'andamento e le prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

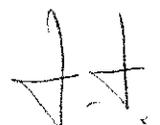
NB : Per imprese dei "settori Ceramica"(ceramica sanitaria , porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica , tubi in gres) con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal ccni per gli addetti all'industria chimica vedi Parte Speciale.

Art. 11- Decorrenza e durata

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1 luglio 2010 e sarà valido sino al 30 giugno 2013 decorre dal 1° luglio 2006 e sarà valido sino, per la parte retributiva, sino al 30 giugno 2008 e, per la parte normativa, sino al 30 giugno 2010.

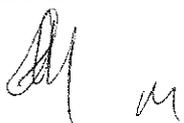


27



Art. 21 - Orario di lavoro

1. Premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, la durata settimanale dell'orario contrattuale di lavoro è fissata in 40 ore, normalmente distribuite in 5 giorni.
2. Saranno altresì considerati normali, regimi di prestazioni lavorative di 39 ore settimanali, realizzati assorbendo i corrispondenti riposi di cui all'art. 35.
3. Eventuali distribuzioni diverse dell'orario settimanale stesso potranno essere effettuate mediante accordo tra direzione e R.S.U..
4. **(nuovo comma) A fronte di temporanee esigenze produttive, tecnologiche ed organizzative, diverse distribuzioni dell'orario settimanale, prima di essere applicate, dovranno essere oggetto di contrattazione, in tempi rapidi e compatibili con le esigenze di cui sopra, tra direzione e Rsu contestualmente ad un'analisi sugli aspetti dell'organizzazione del lavoro e degli organici.**
5. La distribuzione dell'orario di lavoro e la sua articolazione dovranno armonizzarsi con le altre componenti del processo produttivo per essere funzionali al pieno utilizzo degli impianti; esse dovranno altresì consentire la riconosciuta esigenza di flessibilità generale degli orari connessa alle molteplici esigenze del mercato e della produzione. In relazione alle esigenze di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le Parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie, delle ferie residue, dei riposi di cui ai commi 8 e 9 del presente articolo, e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbidità, infortuni ed altre assenze retribuite.
6. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.
7. Rientrano, ad esempio, in tale ipotesi: le esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna; le iniziative di lancio commerciale; il raggiungimento del programma settimanale di produzione, ove non realizzato per cause non dipendenti dalla volontà delle parti; gli adempimenti amministrativi o di legge concentrati e in particolari momenti dell'anno; le punte anomale di assenze dal lavoro. Le esigenze di cui sopra saranno comunicate alla R.S.U. tempestivamente.
8. Al di là dei casi previsti nel comma precedente, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno preventivamente contrattati tra direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie.
9. A far data dal 1° gennaio 2008 le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale effettuato ai sensi del 6° e 7° comma del presente articolo sono compensate, nel mese di competenza, con le relative maggiorazioni e, secondo quanto previsto dal successivo punto, con una delle seguenti opzioni:
 - 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi;
 - 100% di riposi compensativi;
 - 100% di quote orarie retributive.Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui sopra. I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore di cui al successivo punto. La corresponsione delle quote retributive avverrà nel mese di competenza.
- Il lavoratore entro il 31 dicembre di ogni anno potrà modificare con formale comunicazione la propria opzione per l'anno successivo. Nel caso in cui ciò non avvenga si intenderà confermata per l'anno successivo l'opzione in essere.
10. Per quanto attiene alle quote orarie le Parti concordano sulla istituzione di uno strumento contrattuale che consenta ai lavoratori di essere messi in condizione di fruire di riposi compensativi a fronte di prestazioni straordinarie prestate. A tal fine le Parti istituiscono il conto ore individuale nel quale confluiscono le prestazioni straordinarie, effettuate in aggiunta agli orari di lavoro contrattualmente definiti, per essere eventualmente fruite in forma di riposo compensativo (anche parziale).
11. Non rientrano nel conto ore individuale di cui al comma 8 e al comma 9 le ore di lavoro straordinario effettuate dai lavoratori reperibili in occasione di prestazioni di reperibilità.
12. L'utilizzazione delle ore accantonate, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
13. I lavoratori, oltre che per le attività formative, potranno utilizzare i recuperi relativi alle ore maturate anche per necessità personali o familiari entro l'anno successivo a quello di maturazione.
14. Con cadenza semestrale le direzioni aziendali e le R.S.U. esamineranno gli andamenti del lavoro straordinario.
15. Le ore accantonate saranno evidenziate in busta paga.
16. Per il personale addetto alle lavorazioni in turni, fermo restando quanto previsto ai successivi commi 19 e 20, l'orario contrattuale potrà essere realizzato attraverso turni plurisettemanali con riposi compensativi; qualora l'orario settimanale dei turnisti venga predeterminato mediante un ciclo plurisettemanale, verranno considerate ore straordinarie e compensate con la relativa maggiorazione solo le ore eccedenti, nel ciclo stesso, l'orario medio predeterminato.
17. L'orario normale di lavoro di cui al primo comma del presente articolo può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno, previa contrattazione delle modalità operative da effettuarsi anche tenendo conto delle informazioni sulle previsioni produttive di mercato, programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tale limite. Gli scostamenti dal programma definito saranno tempestivamente portati a conoscenza della Rappresentanza Sindacale Unitaria.
18. Per il lavoro prestatosi dagli operai addetti ai forni ed alle apparecchiature in servizio continuativo nelle 24 ore, soltanto ove la prestazione effettiva di lavoro superi le 6 ore continuative, sarà concessa mezz'ora di riposo intermedio da retribuirsi con minimo ed I.P.O. quando venga aggiunta ad orari di effettive 8 ore di lavoro, ferma restando invece la retribuzione con retribuzione di fatto per 8 ore quando siano effettivamente lavorate solo ore 7 e 30 minuti.
19. Per gli altri turnisti, soltanto qualora siano richieste prestazioni effettive di lavoro oltre le 6 ore continuative, saranno concessi 20 minuti di riposo giornaliero intermedio da retribuirsi con minimo ed I.P.O. quando vengano aggiunti ad orari di effettive 8 ore di lavoro, ferma invece la retribuzione con retribuzione di fatto quando siano compresi nel computo dell'orario giornaliero.
20. L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali è pari a 232,5 giornate lavorative annue.



21. La collocazione dei 27,5 giorni conseguenti, che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli di cui al successivo art. 35, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'Accordo interconfederale 22 gennaio 1983, sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi titolo concesso o concordato nelle aziende, sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione e il numero delle festività lavorate.
22. Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono quanto, a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende.
23. Nel caso di passaggio da uno a più turni giornalieri l'orario di lavoro dei lavoratori interessati sarà ricavabile previo esame delle Parti, ricorrendo alla utilizzazione, in aggiunta a quelle previste per il personale giornaliero (quattro giornate), di ulteriori giornate di riposo fino a raggiungere l'orario dei turnisti a ciclo continuo.
24. L'attuazione dei regimi di orario di cui al comma precedente è finalizzata a realizzare una più elevata utilizzazione degli impianti tenendo conto dei problemi occupazionali e territoriali nelle aree del Nord e a favorire lo sviluppo dell'occupazione nel Mezzogiorno.
25. Tale normativa non si applica qualora i regimi di turnazione di cui sopra siano parzialmente vigenti nell'ambito dell'azienda.
26. L'orario giornaliero di lavoro fissato in azienda sarà esposto in apposita tabella.
27. I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.
28. Nei turni regolari periodici, laddove il mantenimento del flusso produttivo lo richieda, il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro straordinario, nonché l'iniziativa dell'azienda per la ricerca del sostituto, e nell'osservanza degli obblighi di legge.
29. Nei casi di distribuzione dell'orario normale su un arco di più settimane di cui al precedente comma 16 non costituisce lavoro straordinario quello attuato oltre le 40 ore settimanali. Comunque, in tali circostanze, le ore di lavoro prestate oltre le 8 giornaliere o nella giornata di sabato sono compensate con la maggiorazione del 10%.
30. Alla fine di ciascun anno solare, o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2024 ore (2530 per i lavoratori discontinui di cui all'art. 22) comprendenti le ore non prestate per ferie, festività coincidenti con giornate lavorative, per assemblee retribuite, permessi sindacali retribuiti, permessi per lutto di parenti di primo grado, riposi aggiuntivi e riduzione di orario annuo di cui all'art. 35, per la donazione di sangue e di midollo osseo nei limiti previsti dalla legge, permessi per la nascita del figlio di cui all'art. 39, per la fruizione dei permessi accantonati nel conto ore che si riferiscano a prestazioni che nell'anno di effettuazione non abbiano inciso sulla determinazione del premio in quanto eccedenti rispetto al limite di 120 ore.
31. Per i lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo, verranno considerate come lavorate anche le giornate di cui al comma 20 del presente articolo.
32. La predetta maggiorazione verrà corrisposta nella retribuzione del mese di gennaio e calcolata sulla retribuzione di fatto del mese di dicembre precedente.
33. In caso di cassa integrazione guadagni con sospensione a zero ore, di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le 2024 ore (o le 2530) e le 120 ore di cui al comma 29 del presente articolo si intendono adeguatamente riproporzionate.

Nota a verbale

Per i lavoratori che prestano l'orario normale settimanale di 39 ore le giornate lavorative per le quali è prevista una prestazione inferiore a 8 ore, saranno considerate pari ad 8 ore in caso di ferie e altre cause di assenza con diritto alla retribuzione. Negli altri casi si farà riferimento all'orario di lavoro previsto.

Dichiarazione a verbale

Conformemente al disposto dell'art. 20 della legge 17 ottobre 1967, n. 977 sulla tutela del lavoro dei minori, come modificato dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 si conviene che il riposo intermedio del personale minorile potrà essere ridotto ad un'ora al giorno nei casi di prestazione superiore alle 8 ore giornaliere ed a mezz'ora al giorno nei casi di prestazioni non superiori alle 8 ore giornaliere.

Con riferimento alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, le Parti stipulanti si danno atto che, a fronte di significative innovazioni tecnologiche, le lavorazioni a ciclo continuo comprendono la macinazione, la pressatura, la smaltatura e la scelta nel settore ceramico ferma restando la contrattazione delle modalità attuative a livello aziendale.

Le significative innovazioni tecnologiche di cui sopra ed il loro impatto sulla struttura produttiva e sul prodotto saranno verificate in tempo utile a livello aziendale.

Le Parti si danno atto dell'esigenza che la distribuzione dell'orario normale di lavoro faccia salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi e agli impianti, finalizzate alla più proficua utilizzazione degli stessi.

Dichiarazione programmatica delle parti stipulanti

Premesso che il perseguimento di un maggior livello di produttività delle imprese costituisce comune obiettivo delle Parti e che la crescita dell'occupazione può essere perseguita anche migliorando il livello di competitività e cogliendo le opportunità offerte dal mercato, le Parti, riconoscendo la necessità di applicare le norme contrattuali di cui al presente articolo in modo da facilitare il conseguimento di tali obiettivi, convengono di verificare, in occasione degli incontri previsti nella Parte I del presente contratto, la corretta attuazione delle norme



29

NB : Per imprese dei "settori Ceramica"(ceramica sanitaria , porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica , tubi in gres) con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal ccnl per gli addetti all'industria chimica vedi Parte Speciale.

Art. 32 – Permessi

Il lavoratore che ne faccia domanda, con giustificati motivi, potrà ottenere dall'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, dei brevi permessi non retribuiti.

Tali permessi, su richiesta del lavoratore, potranno essere considerati in conto ferie.

A fronte di documentata esigenza di permessi per ragioni inerenti:

- familiari a carico portatori di handicap;
- familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza.

Ove il lavoratore richiedente non abbia disponibilità di ferie, nonché di riposo a fronte delle ex festività e delle riduzioni di orario di cui all'art. 35 del presente C.C.N.L., le aziende provvederanno a retribuire tali permessi in ragione del 50% e fino ad un massimo complessivo in un anno pari a 3 giorni di retribuzione. Tale trattamento, non cumulabile con quanto eventualmente previsto in sede aziendale, nel caso di lavoratori con familiari a carico portatori di handicap spetta in aggiunta a quanto previsto dall'art. 33 della legge n. 104/1992 e dall'art. 20 della legge n. 53/2000.

Per i lavoratori portatori di handicap si richiamano le disposizioni dell'art. 33 della citata legge n. 104/1992.

Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il titolare dei permessi stabiliti dall'art. 33 della predetta legge comunica trimestralmente per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione dei permessi, al fine di agevolare le necessarie sostituzioni.

Il lavoratore informerà il datore di lavoro della necessità di modificare la data di fruizione del permesso con un preavviso di tre giorni lavorativi, salvo nei casi di comprovata indifferibilità e urgenza.

Per i lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, si richiamano le disposizioni di cui all'art. 17 della legge stessa.

Il lavoratore donatore di midollo osseo, a fronte della relativa certificazione, riceverà, per tre giorni di permesso a partire dalla donazione

Art.37 – 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, salvo validi motivi di impedimento, **prima dell'inizio dell'orario di lavoro del entro il primo giorno di dall'inizio** dell'assenza, anche al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Le modalità con cui l'azienda riceverà tale comunicazione da parte del lavoratore, verranno preventivamente illustrate alla Rsu e successivamente comunicate a tutti i lavoratori prima di diventare operative.

Il lavoratore deve inoltre inviare all'azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.

Analoga procedura si seguirà per avvertire l'azienda del prolungamento della malattia con invio dei certificati medici che lo attestino.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato a norma del seguente comma 6 dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, disponibile per le visite di controllo, ai sensi di legge;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

In caso di interruzione del servizio per malattia od infortunio non sul lavoro, sempre che non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- 1) 8 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 2) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti;
- 3) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti.

Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto di cui sopra:

- a) non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero fino ad un massimo di 60 giorni complessivi di calendario;

 30 J.H.

- b) **non saranno tenuti in considerazione, in caso di patologie oncologiche, i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di periodo pari al 50% del periodo di comporto spettante.**

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi. Le assenze dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Il periodo di conservazione del posto sarà peraltro limitato alla durata del periodo di preavviso, anche se intimato nel corso di malattia, per il lavoratore che abbia raggiunto l'età pensionabile.

Qualora la malattia perduri oltre il termine contrattualmente previsto per la conservazione del posto è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Analogamente, nel caso, in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto su richiesta del lavoratore con la corresponsione del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 67.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali. Nel caso in cui le assenze per malattia o infortunio configurino casi particolarmente gravi, clinicamente comprovati, nonché in quello in cui il superamento dei periodi di conservazione del posto venga determinato da un continuativo grave evento morboso (a fronte del documentato protrarsi dello stesso), l'azienda concederà, a richiesta, un'aspettativa non retribuita successiva allo scadere del termine di conservazione del posto, per un periodo massimo di 7 mesi. In caso di ulteriore protrarsi delle cause dell'assenza di cui al presente comma, l'azienda concederà al lavoratore che ne faccia richiesta anche per il tramite della R.S.U. entro il periodo di scadenza del periodo di aspettativa precedentemente concesso, un periodo aggiuntivo di aspettativa non retribuita per un massimo di 4 mesi.

Il periodo di aspettativa e la sua eventuale proroga (anche frazionabili) ove ne ricorrano le condizioni dovranno essere richieste dal lavoratore entro la scadenza dei periodi di conservazione del posto sopra indicati.

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

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, in aggiunta a quanto comunque percepito dal lavoratore non in prova e non in Cassa integrazione guadagni da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda, verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione di fatto del mese in cui si verifica l'assenza tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari:

- primo caso: alla retribuzione di fatto netta per i primi 3 mesi; al 66% per i 3 mesi successivi e al 50% per gli ultimi 2 mesi;
- secondo caso: alla retribuzione di fatto netta per i primi 4 mesi; al 66% per i 3 mesi successivi; al 50% per gli altri 3 mesi successivi;
- terzo caso: alla retribuzione di fatto netta per i primi 7 mesi; al 50% per gli altri 5 mesi successivi.

Nel caso si verifichi quanto previsto al comma 8 del presente articolo, i periodi di cui al comma precedente, durante i quali viene assicurato un trattamento complessivo pari al 50% della retribuzione di fatto netta, sono prolungati di un ulteriore numero di giornate pari a quelle di ricovero ospedaliero (fino ad un massimo di 60 giorni).

Per il lavoratore assente per malattia, il trattamento economico suindicato ricomincia "ex novo" in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di due mesi di effettiva prestazione.

Al lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico indicato ai precedenti commi fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'azienda concederà anticipazioni mensili sul complessivo trattamento economico sopra previsto.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'Istituto assicuratore, al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze (qualora il lavoratore risulti assente alle visite di controllo decade dal diritto al trattamento di cui sopra per i periodi di malattia certificati), nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

- in caso di malattia: certificato medico indicante la data di inizio e di prosecuzione della incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli e contenente le seguenti indicazioni:
 - a) la data del rilascio;
 - b) la prognosi;
- in caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

È diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli Istituti assicuratori sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non siano dovute per inadempienza del lavoratore.

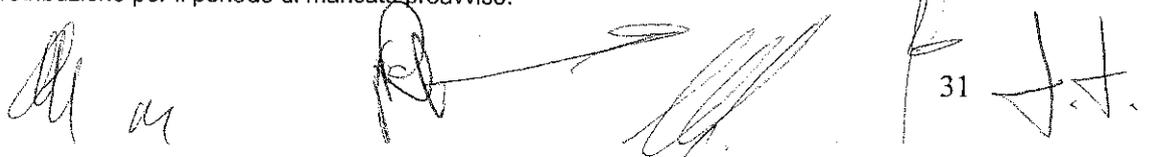
Il trattamento previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali, o con eventuali previdenze derivanti da assicurazione obbligatoria o da assicurazioni predisposte dall'azienda o comunque con eventuali trattamenti derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Art. 49 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto.

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



31

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie e sarà considerato utile agli effetti del computo del T.F.R.. È in facoltà del datore di lavoro che abbia ricevuto la disdetta di rinunciare al preavviso sia all'inizio che nel corso del medesimo, senza altro onere che il pagamento dell'indennità sostitutiva di preavviso per il periodo mancante al suo compimento. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata stessa dei permessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ~~per raggiungimento del limite di età o di anzianità contributiva secondo le normative vigenti~~ o per superamento del periodo di conservazione del posto in caso di malattia, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore anche un importo di ammontare pari all'indennità di mancato preavviso.

NORMA TRANSITORIA

In via transitoria, anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento del limite di età, entro il 30 giugno 2013, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore anche un importo di ammontare pari all'indennità di mancato preavviso.

La norma è meramente transitoria ed avrà validità ed efficacia esclusivamente sino al 30 giugno 2013, cessando conseguentemente di avere validità ed efficacia, ad ogni effetto, dal 1 luglio 2013.

I termini di preavviso sono stabiliti come segue:

a) Lavoratori ai quali si applica la normativa OPERAI

Il licenziamento, non ai sensi dell'art. 51 (Licenziamento senza preavviso) o le dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con preavviso di:

- 6 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- 8 giorni di calendario per anzianità di servizio tra i 5 e i 10 anni compiuti;
- 12 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata a norma dell'art. 2121 del c.c. sulla base dell'ultima retribuzione di fatto percepita; se l'operaio lavora a cottimo o con altre forme di incentivo, sulla media della retribuzione di fatto afferente agli ultimi tre mesi di prestazione d'opera.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuativamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui al punto 10 sub A) per gli operai ed al punto 11 sub B) per gli impiegati dell'art. 25 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 stato continuativamente prestato in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

b) Lavoratori ai quali si applica la normativa QUALIFICHE SPECIALI e IMPIEGATI

Il licenziamento, non ai sensi dell'art. 51 (Licenziamento senza preavviso) o le dimissioni potranno avere luogo con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese con preavviso di:

anni di servizio	cat. D	cat. C	cat. B - A
fino a 5 anni non compiuti	1 mese	1 mese e 1/2	3 mesi
da 5 a 10 anni non compiuti	1 mese e 1/2	2 mesi e 1/2	4 mesi
oltre 10 anni	2 mesi	3 mesi	5 mesi

NB : Per imprese dei "settori Ceramica"(ceramica sanitaria , porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica , tubi in gres) con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal ccnl per gli addetti all'industria chimica vedi Parte Speciale.

Art. 56 – Modalità per la ricollocazione dei lavoratori inidonei

Ai sensi dell'art. 42 del Dlgs 81/2008 come modificato dal Dlgs 106/2009, in caso di sopravvenuta inidoneità al lavoro in orario notturno o alla mansione specifica, il lavoratore sarà adibito ad altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili, applicando le vigenti previsioni contrattuali in materia di mobilità/passaggio di mansioni.

Nel caso in cui non fossero esistenti e disponibili all'interno dell'impresa mansioni equivalenti, al fine di salvaguardia del posto di lavoro ~~e con il coinvolgimento e col consenso~~ del lavoratore **eventualmente assistito a sua richiesta dalla Rsu**, resta ferma la possibilità di demansionamento su posizioni di lavoro esistenti e disponibili in altre categorie.

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

 32

Capitolo VI

Classificazione e retribuzione

Art. 62 – Classificazione del personale

Premessa

Le Parti

- preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti e organizzazione del lavoro
- considerato il ruolo svolto dalle Parti nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni verificatasi nell'ultimo decennio
- verificato che l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro caratterizzata dalla flessibilità e dalla mobilità ha dato luogo a figure professionali nuove che hanno contribuito in modo significativo allo sviluppo della produttività complessiva delle imprese hanno realizzato una riforma del sistema classificatorio mirata a rafforzare il rapporto tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro.

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

Le aziende condividono l'opportunità di ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione delle leggi di parità n. 903/1977 e n. 125/1991, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

Sistema Classificatorio

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

categoria	posizioni organizzative
A	
B	1 - 2
C	1 - 2 - 3
D	1 - 2 - 3
E	1 - 2
F	

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

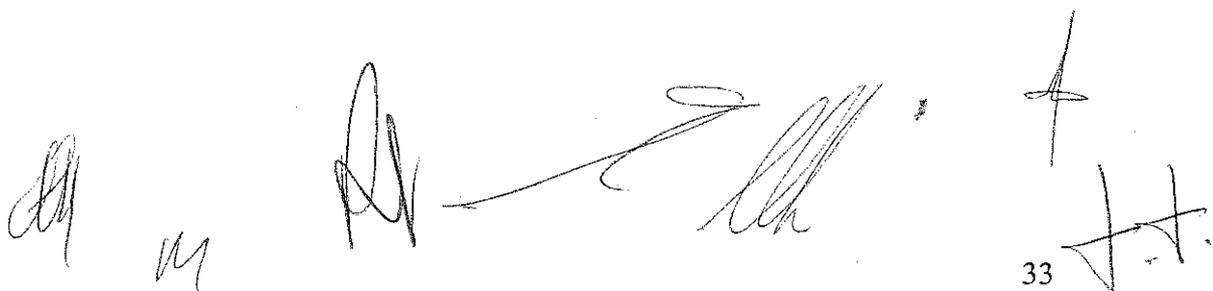
La declaratoria determina, per ciascuna categoria, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa.

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

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

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

Al fine di studiare le modifiche organizzative e professionali introdotte nelle aziende dall'evoluzione della situazione tecnico organizzativa (soprattutto in relazione all'introduzione di nuove tecnologie produttive) e proporre soluzioni per il corretto inquadramento delle nuove mansioni individuate, le Parti concordano l'istituzione di una commissione tecnica che dovrà fornire entro la vigenza del presente contratto una utile base di discussione per il prossimo rinnovo contrattuale. ~~istituiscono una Commissione Tecnica che dovrà fornire, entro il 31 dicembre 2011, una utile base di discussione e di sperimentazione. Sarà oggetto di specifico esame ed approfondimento anche l'aspetto della polivalenza/polifunzionalità professionale definendone contenuti, caratteristiche, esigenze e percorsi formativi; sarà altresì approfondita anche la sua praticabilità organizzativa e la sua efficacia funzionale in relazione alla struttura operativa delle aziende del settore.~~



SISTEMA CLASSIFICATORIO Settore piastrelle

Categoria A

Declaratoria

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

Ai suddetti lavoratori ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 è attribuita la qualifica di quadro.

Posizione organizzativa A

Normativa Quadri

- responsabile della produzione
- responsabile dell'amministrazione e controllo
- responsabile dei sistemi informativi
- responsabile delle risorse umane
- responsabile commerciale
- responsabile della ricerca e sviluppo
- responsabile della qualità
- responsabile della logistica

Categoria B

Declaratoria

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

Posizione organizzativa B 1

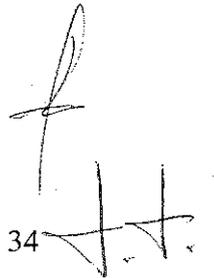
Normativa Impiegati

- responsabile di unità produttiva
- responsabile CED
- responsabile del controllo di gestione
- responsabile commerciale di area
- responsabile di laboratorio
- responsabile approvvigionamenti
- responsabile engineering

Posizione organizzativa B 2

Normativa Impiegati

- capo ufficio amministrativo con competenze specialistiche
- capo reparto di produzione
- capo reparto di manutenzione
- tecnologo di processo e/o di ricerca
- tecnico progettista per lo studio e la realizzazione di impianti
- tecnico sicurezza impianti ed ecologia
- analista programmatore
- tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito dei settori produttivi e dei servizi



Categoria C

Declaratoria

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

Posizione organizzativa C 1

Normativa Impiegati

- corrispondente commerciale con funzioni di promozione, gestione ordini e spedizioni
- preposto ad uffici amministrativi con particolari responsabilità che svolgono compiti di coordinamento
- addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale

Normativa Qualifiche Speciali

- preposto alle prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo delle nuove produzioni
- operatore responsabile della sicurezza di impianti ed ecologia
- capo squadra (o capo turno) con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa e responsabilità per la condotta ed i risultati delle lavorazioni ed il buon funzionamento degli impianti

Posizione organizzativa C 2

Normativa Impiegati

- corrispondente commerciale
- addetto ad ufficio amministrativo con autonomia operativa
- addetto CAD/disegnatore
- operatore/programmatore

Normativa Qualifiche Speciali

- capo squadra di linee di produzione che, assicurandone il coordinamento, svolge le proprie mansioni in piena autonomia con responsabilità per il corretto utilizzo degli impianti, dei macchinari e della qualità dei prodotti
- capo turno
- pittore ideatore di disegni per le ceramiche d'arte; pittore miniatore di fiori, figure e paesaggi, per la cui esecuzione si richiedano attitudini ed abilità tecniche particolari; maestro d'arte
- tecnico con compiti di controllo e responsabilità sulla produzione o manutenzione che guida un gruppo di lavoratori o un reparto

Normativa Operai

- meccanico che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa
- elettricista che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa
- meccatronico che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa
- preposto alle prove tecnologiche complesse di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati di provini e campioni delle materie prime e del prodotto con responsabilità dei relativi controlli qualitativi e quantitativi, mediante le opportune prove
- preposto a prove di collaudo di tutto il processo produttivo tecnico e tecnologico con responsabilità di decisione

Posizione organizzativa C 3

Normativa Operai

- operatore che esegue in autonomia tutti gli interventi meccanici ed idraulici sulle presse ed impianti ausiliari
- addetto alla manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica, con completa autonomia tecnica

- addetto responsabile di una linea di produzione e/o di impianto di atomizzazione che partecipando al lavoro di squadra, di cui assicura il coordinamento, svolge le proprie mansioni in piena autonomia con responsabilità della qualità dei prodotti e del corretto utilizzo degli impianti e dei macchinari

Categoria D

Declaratoria

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

Appartengono inoltre a questa categoria i lavoratori che in posizione di autonomia esecutiva compiono operazioni complesse la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico-pratica.

Posizione organizzativa D 1

Normativa Impiegati

- operatore CED
- addetto all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe
- addetto ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute
- impiegato di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale, dei documenti di spedizione, intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni

Normativa Operai

- operatore agli impianti di macinazione terra e/o smalti con compiti di alimentazione, conduzione e manutenzione dell'impianto
- meccanico presse
- addetto conduzione e controllo linee di smaltatura, che effettua interventi di manutenzione e di ripristino funzionale delle macchine; svolge inoltre un coordinamento funzionale del personale addetto sotto la supervisione e secondo le indicazioni del responsabile
- addetto alla conduzione e controllo di impianti di cottura rapida, che, sulla base delle indicazioni del capo reparto, interpreta correttamente eventuali difettologie e i dati forniti dai sistemi di controllo dell'impianto, effettuando i dovuti interventi di regolazione dell'impianto e della curva di cottura; effettua interventi di ordinaria manutenzione (sostituzione di termocoppie, rulli, cuscinetti, cinghie e motorizzatori predisposti di spina; controllo e messa in fase delle uscite del caricamento dei cestì e delle fotocellule; regolazione del Planar e delle altre macchine di controllo)
- conduttore di carrelli che, in condizioni di autonomia esecutiva, compie le operazioni necessarie per la spedizione del prodotto finito, dall'approntamento e preparazione degli ordini al carico del prodotto con relativo controllo
- addetto alla manutenzione che, anche sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procede alla individuazione e registrazione dei guasti ed esegue interventi di aggiustaggio, riparazione, manutenzione e messa a punto di macchine ed impianti in piena autonomia tecnica nel campo elettrico ed elettronico/oleodinamico e pneumatico, con rilevazione e registrazione dei dati su apposita modulistica e che all'occorrenza conduce macchine e impianti di produzione
- operatore di laboratorio che esegue in autonomia esecutiva prove di routine e non, con capacità di uso di videoterminali
- addetto che in condizione di autonomia conduce linee di levigatura e bisellatura per la lavorazione del gres fine porcellanato nei vari formati ed è in grado di effettuare in modo autonomo interventi di manutenzione meccanici ed elettrici per il buon funzionamento della linea
- allestitore di stand - sale mostra all'interno e all'esterno dell'azienda che, in autonomia esecutiva, è in grado di compiere con particolare esperienza tutte le operazioni necessarie per i suddetti allestimenti
- **addetto alle linee di scelta automatica che, in base a criteri prestabiliti, imposta il tono di scelta, programma e inserisce i dati di gestione macchina, controlla il rispetto dei criteri di scelta, compie in autonomia esecutiva operazioni di controllo scelta e specchiatura e coordina il personale di linea**
- **addetto conduzione e controllo di linee di smaltatura complesse, comprensive di decoratrici digitali, che effettua interventi di manutenzione e ripristino funzionale delle macchine**
- **addetto al tintometro, che esegue in autonomia la produzione dei semilavorati (paste serigrafiche, smalti, fiammatura) e la modifica delle relative ricette**

Posizione organizzativa D 2

Normativa Impiegati

- addetto alle spedizioni ed emissione dei documenti di spedizione e di giacenza

Normativa Operai

- addetto al controllo dei parametri di funzionamento di impianti di macinazione e atomizzatore, ai controlli sul materiale e al ripristino funzionale dell'impianto
- palista addetto al carico materie prime e controllo impianti automatici di dosaggio
- addetto smalti che esegue in autonomia le operazioni di pesatura dei componenti (materie prime e semilavorati) che costituiscono la carica del mulino
- addetto conduzione e controllo linee di smaltatura, che effettua interventi di manutenzione e di ripristino funzionale delle macchine
- addetto che compie operazioni di sorveglianza macchine carico e scarico forni e loro ripristino funzionale, effettuando cambi rulli e controllo parametri di funzionamento del forno; compie inoltre piccoli interventi di manutenzione ed esegue operazioni di regolazione bruciatori e piccoli interventi sulla curva di cottura
- addetto alla conduzione e gestione di forni a tunnel o fusori con responsabilità sulla produzione, sulla qualità e sul funzionamento dell'impianto che è in grado di operare in autonomia ed esegue operazioni richiedenti capacità specifiche e approfondita conoscenza tecnico pratica acquisita con adeguata esperienza
- addetto al controllo ed alla messa a punto della linea di scelta nelle sue funzioni; in base a criteri prestabiliti imposta il tono di scelta, inserisce i dati di gestione macchina, controlla il rispetto dei criteri della scelta stessa e coordina il personale di linea e compie in autonomia esecutiva operazioni di controllo scelta e specchiatura
- elettricista / elettronico / meccanico con elevata capacità tecnico-pratica
- **addetto alle linee di scelta automatica che opera in autonomia sul controllo e la programmazione delle macchine**
- (klinker) addetto alla conduzione degli essiccatoi con compiti di intervento e controllo necessari al buon funzionamento degli stessi, nonché alla gestione dei quadri per la movimentazione dei carrelli
- (klinker) addetto alle pese con compiti di preparazione degli impasti, di controllo del quadro pese sulla esatta quantità impostata e controllo sulla giusta umidità della terra per una corretta trafilatura, nonché di interventi di piccola manutenzione

Posizione organizzativa D 3

Normativa Impiegati

- addetto inserimento dati a terminale
- centralinista/receptionist

Normativa Operai

- addetto alimentazione mulini ed addetto atomizzatore
- addetto carico e scarico mulini macinazione smalti
- addetto conduzione e controllo presse che, sulla base di controlli effettuati, interviene sulla regolazione delle presse ed effettua interventi di piccola manutenzione
- operatore che in autonomia esecutiva effettua il montaggio e lo smontaggio degli schermi serigrafici, controlla il peso e la densità delle paste, intervenendo per eventuali correzioni, e che all'occorrenza è in grado di preparare e controllare gli applicatori degli smalti
- addetto che compie operazioni di sorveglianza macchine carico e scarico forni e loro ripristino funzionale, effettuando cambi rulli e controllo parametri di funzionamento del forno
- addetto alle linee di scelta **non automatica** che opera in autonomia per la definizione di tonalità e difettologie in conformità a standard predeterminati, con compiti di gestione di tutti gli impianti delle linee e operando sulle diverse posizioni di lavoro; è inoltre in grado di effettuare operazioni di piccola manutenzione
- **addetto alle linee di scelta automatica**
- carrellista per il carico e la movimentazione di materiale
- pittore decoratore finito su pezzi di particolare complessità con o senza l'ausilio di schemi e disegni
- attrezzista - aggiustatore e/o costruttore che in condizioni di autonomia esecutiva costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi e disegni costruttivi
- (klinker) addetto a macchine automatiche con compiti di intervento, regolazione e controllo ed interventi di piccola manutenzione. Riferimento: pallettizzatore - divigres - scelta ed inscatolamento - carico e scarico forno - addetto alla pinza



Categoria E

Declaratoria

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

Posizione organizzativa E 1

Normativa Operai

- addetto presse che esegue controlli strumentali sul materiale
- addetto alle serigrafie con compiti di regolazione e messa a punto delle macchine
- addetto alla scelta **non automatica** di piastrelle che, utilizzando la strumentazione delle macchine, effettua le operazioni di programmazione delle linee e di ripristino funzionale delle stesse
- addetto al reparto campionatura in grado di svolgere in autonomia esecutiva e con perizia tutte le funzioni previste nel reparto

Posizione organizzativa E 2

Normativa Operai

- addetto all'alimentazione del retino serigrafico e al controllo del materiale
- addetto alla scelta **non automatica** di piastrelle
- addetto alla preparazione di campioni
- addetto alle macchine dei jolly
- pittore decoratore di pezzi non complessi e/o con l'ausilio di stampino

Categoria F

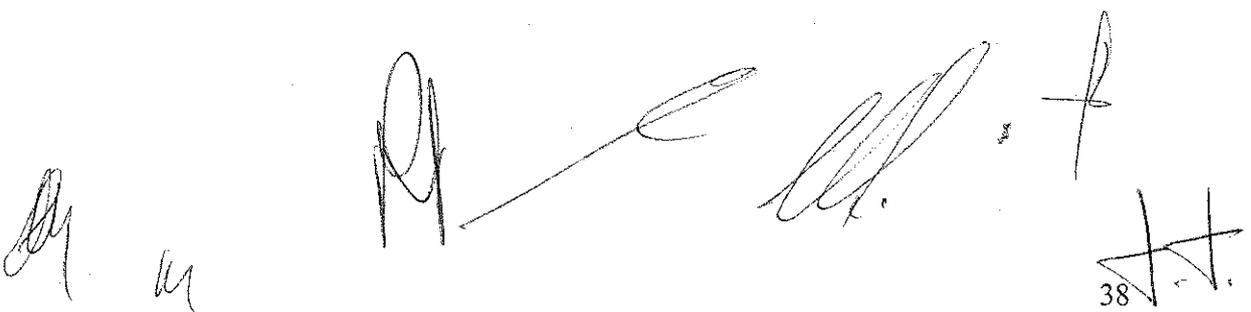
Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normale capacità pratica e normali cognizioni tecniche non legate al ciclo di produzione.

Posizione organizzativa F

Normativa Operai

- lavoratore in addestramento per categorie superiori
- addetto ad operazioni complementari nell'ambito del ciclo produttivo
- addetto alle pulizie
- addetto a mansioni di semplice attesa e custodia
- addetto a manovalanza generica



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a long horizontal line, and several smaller signatures on the right.

SISTEMA CLASSIFICATORIO Settore refrattari

Categoria A

Declaratoria

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

Ai suddetti lavoratori ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 è attribuita la qualifica di quadro.

Posizione organizzativa A

Normativa Quadri

- responsabile produzione
- responsabile amministrazione e controllo di gestione
- responsabile sistemi informativi aziendali
- responsabile risorse umane
- responsabile marketing e vendite
- responsabile ricerca e sviluppo
- responsabile qualità

Categoria B

Declaratoria

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

Posizione organizzativa B 1

Normativa Impiegati

- supervisore della produzione con responsabilità di gestione del personale e dei risultati qualitativi e quantitativi delle lavorazioni di più reparti
- supervisore della manutenzione degli impianti e macchinari che coordina e controlla le attività di manutenzione elettrica, meccanica ed elettronica
- responsabile engineering
- responsabile unità produttiva
- responsabile CED
- responsabile commerciale di area
- responsabile servizio approvvigionamenti
- amministrativo con particolare ed autonoma competenza nei settori: controllo di gestione, contabilità generale-industriale, finanza, responsabile anche dell'impostazione, elaborazione e controllo dei budget aziendali

Posizione organizzativa B 2

Normativa Impiegati

- tecnico per la sicurezza impianti ed ecologia
- tecnico di processo e/o di ricerca e sviluppo
- tecnico progettista di impianti
- product manager
- analista programmatore
- venditore - corrispondente commerciale con compiti di promozione, gestione ordini e spedizioni
- capo di più uffici o reparti con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa
- capo reparto manutenzione: meccanica, elettrica, elettronica

Categoria C

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con mansioni di concetto che comportano cioè iniziativa ed autonomia nell'ambito del proprio lavoro nonché i lavoratori che, con poteri di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati

della lavorazione e mediante apporto di competenza tecnico-pratica, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori, ovvero coloro i quali esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità.

Posizione organizzativa C 1

Normativa Impiegati

- tecnico con compiti di coordinamento, di controllo e di responsabilità nell'ambito di settori produttivi con relativa manutenzione e/o di servizi
- corrispondente commerciale con compiti di promozione, gestione ordini e spedizioni
- tecnico che svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo dei nuovi prodotti
- tecnico addetto al disegno, calcolo ed applicazione di rivestimenti refrattari anche mediante l'impiego di tecniche progettative computerizzate
- tecnico addetto allo studio e alla realizzazione di impianti produttivi e non, anche mediante l'impiego di tecniche progettative computerizzate

Normativa Qualifiche Speciali

- capoturno con apporto di competenza tecnico pratica, iniziativa e responsabilità per la condotta ed i risultati della lavorazione, che coordina un gruppo di QS
- preposto alle prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo di nuove produzioni
- operatore responsabile della sicurezza di impianti ed ecologia

Posizione organizzativa C 2

Normativa Impiegati

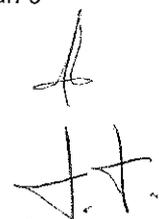
- corrispondente commerciale
- amministrativo con particolare ed autonoma competenza nelle operazioni di impostazione ed elaborazione della contabilità generale e/o industriale o nell'ambito dell'amministrazione del personale o tecnico commerciale
- addetto alla assistenza tecnica e vendita che in base a conoscenze tecniche specialistiche presta consulenza alla clientela sulla utilizzazione dei prodotti
- programmatore operatore CED

Normativa Qualifiche Speciali

- capo squadra che partecipa all'esecuzione del lavoro con l'apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa e responsabilità della guida di un gruppo di lavoratori e dei risultati delle lavorazioni
- tecnico con compiti di controllo e responsabilità sulla produzione o manutenzione che guida un gruppo di lavoratori o un reparto

Normativa Operai

- meccanico che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa
- elettricista che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa
- mecatronico
- preposto alle prove tecnologiche complesse di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati di provini e campioni delle materie prime e dei prodotti con responsabilità dei relativi controlli qualitativi e quantitativi, mediante le opportune prove
- montatore di materiali refrattari e relative attrezzature su impianti utilizzatori che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia con poteri di iniziativa e con la responsabilità della messa a punto e delle manutenzioni necessarie ad un corretto esercizio degli stessi
- preposto a prove di collaudo di tutto il processo produttivo tecnico e tecnologico con responsabilità di decisione
- addetto a linee di produzione che partecipando al lavoro di squadra, cui assicura il coordinamento, svolge le proprie mansioni in completa autonomia con responsabilità per il corretto utilizzo degli impianti, dei macchinari e della qualità dei prodotti



Posizione organizzativa C 3

Normativa Operai

- addetto all'assistenza tecnica presso clienti con capacità di usare varie strumentazioni per il rilievo dei dati relativi all'utilizzazione dei prodotti e alla conseguente valutazione
- addetto alla manutenzione meccanica o elettrica ed elettronica, con completa autonomia tecnica
- addetto a una linea di produzione che partecipando al lavoro di squadra, cui assicura il coordinamento, svolge le proprie mansioni in piena autonomia con responsabilità per il corretto utilizzo degli impianti, dei macchinari e della qualità dei prodotti

Categoria D

Declaratoria

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

Appartengono inoltre a questa categoria i lavoratori che in posizione di autonomia esecutiva compiono operazioni complesse la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico-pratica.

Posizione organizzativa D 1

Normativa Impiegati

- operatore CED
- addetto all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe
- addetto ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute
- impiegato di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale, dei documenti di spedizione, intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni

Normativa Qualifiche Speciali

- capo squadra che, con apporto di competenza tecnico-pratica, guida l'attività di un gruppo di lavoratori partecipando attivamente alla esecuzione del lavoro
- capo usciere, capo fattorino

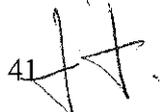
Normativa Operai

- addetto alla manutenzione che, anche sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procede alla individuazione e registrazione dei guasti ed esegue interventi di aggiustaggio, riparazione, manutenzione e messa a punto di macchine ed impianti in piena autonomia tecnica nel campo elettrico ed elettronico/oleodinamico e pneumatico, con rilevazione e registrazione dei dati su apposita modulistica e che all'occorrenza conduce macchine e impianti di produzione
- addetto alla programmazione e conduzione di impianti complessi di produzione con responsabilità su parametri della qualità del prodotto eseguendo normali lavori di messa a punto di carattere correttivo per l'efficienza dell'impianto
- addetto alla sorveglianza di linee di produzione con responsabilità di coordinamento di personale e della qualità della produzione
- addetto alla conduzione di forni di cottura a ciclo continuo con responsabilità sulla produzione, sulla qualità e sul funzionamento dell'impianto in forma autonoma senza intervento del capo reparto
- operatore che, scegliendo autonomamente gli strumenti per effettuare il controllo delle caratteristiche fisiche e dimensionali di parti e/o di prodotti, interpretando correttamente il disegno controlla l'idoneità del prodotto stesso e ne trasmette i dati relativi con videoterminale
- operatore di laboratorio che esegue in autonomia esecutiva prove di routine e non, con capacità di uso di videoterminale

Posizione organizzativa D 2

Normativa Impiegati

- addetto alle spedizioni, capace di usare il terminale per emissione di bolle o documenti validi per accompagnamento merci che svolge attività connesse con la necessità di aggiornare in tempo reale la situazione del magazzino prodotti



Normativa Operai

- operatore addetto alla conduzione di presse dotate di impilatore automatico e/o robot o ad isole robotizzate che oltre a quanto già previsto al livello inferiore sia in grado di eseguire autonomamente il cambio dello stampo alla pressa stessa
- operatore addetto alla conduzione contemporanea di più macchine di finitura in grado di impostare i parametri per la corretta lavorazione
- addetto alla conduzione di forni intermittenti
- elettricista / elettronico / meccanico con elevata capacità tecnico-pratica

Posizione organizzativa D 3

Normativa Impiegati

- addetto ad ufficio amministrativo e/o commerciale che compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione di note di addebito e accredito, compilazione di fatture
- addetto alla contabilità di reparto o alla raccolta e semplice elaborazione di dati statistici

Normativa Operai

- addetto alla sorveglianza, conduzione e controllo di linee di produzione e/o impianti, senza responsabilità sul personale, in grado di svolgere analisi qualitative, inserimento dati, regolazione dell'impianto ed interventi specifici di manutenzione
- addetto al ricevimento e distribuzione di materiali di consumo ed attrezzature che, oltre a mansioni di porgitore, è in grado di effettuare tutte le operazioni contabili di carico e scarico
- addetto alla programmazione, conduzione, controllo e regolazione di macchine automatiche dotate di strumentazione elettronica e/o lettore ottico
- addetto al controllo e conduzione degli impianti di preparazione degli impasti con responsabilità sui risultati qualitativi del prodotto
- addetto al controllo qualità che secondo metodi standardizzati esegue determinazioni analitiche su materie prime e prodotti
- attrezzista-aggiustatore e/o costruttore che in condizioni di autonomia esecutiva, costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi e disegni costruttivi

Categoria E

Declaratoria

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

Posizione organizzativa E 1

Normativa Operai

- elettricista con conoscenze di elettronica
- meccanico con conoscenza di oleodinamica e pneumatica
- carrellista di reparto spedizioni con conoscenza delle varie tipologie formati e qualità dei prodotti
- pressatore che svolge anche attività e prove di autocontrollo, della produzione (peso volume, controllo dimensionale e ponderale) conoscenza e uso dei normali mezzi di controllo con apparecchiature o macchine dotate di tastiere e/o monitor

Posizione organizzativa E 2

Normativa Operai

- addetto all'impilamento di refrattari su carrelli per forno
- addetto a carico e scarico di macchine automatiche con svolgimento di normali operazioni di controllo manuale e visivo
- pressatore in grado di svolgere tutte le operazioni necessarie al corretto funzionamento dell'impianto, compreso il normale controllo qualitativo del materiale
- addetto a prove semplici di routine con uso di videoterminale per la trasmissione dei dati di risulta
- addetto all'allestimento di ordini di spedizione con conoscenza di varie tipologie di prodotto e capacità di uso di videoterminale per aggiornare la situazione di magazzino
- addetto scarico e cernita materiale, che su indicazioni o schemi stabiliti esegue anche operazioni di stoccaggio e/o preparazione e **imballaggio** materiali e prodotti
- addetto alla conduzione di carrelli translevatori semoventi con conduttore a bordo che compie operazioni di stivaggio



- addetto alle pale o escavatori meccanici
- autista
- addetto alle manutenzioni e alle riparazioni
- operatore su macchine utensili di officina non complesse
- elettricista
- fattorino
- **addetto alla scatola, incollaggio e cerchiatura materiale refrattario**
- **addetto ala carico e alla conduzione di impianti di insilaggio materie prime**

Categoria F

Declaratoria

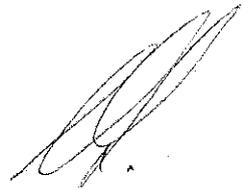
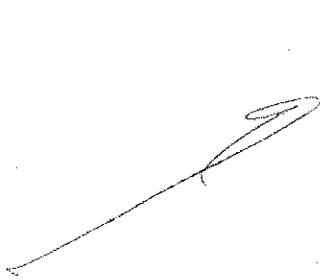
Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normale capacità pratica e normali cognizioni tecniche non legate al ciclo di produzione.

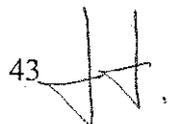
Posizione organizzativa F

Normativa Operai

- lavoratore in addestramento per categorie superiori
- addetto alle pulizie
- addetto a mansioni di semplice attesa e custodia
- addetto a manovalanza generica

NB : Per imprese dei "settori Ceramica"(ceramica sanitaria , porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica , tubi in gres) con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dai ccni per gli addetti all'industria chimica vedi Parte Speciale.



43 

I minimi contrattuali ed I.P.O. sono aumentati come da tabella allegata:

UNA TANTUM

A tutti i dipendenti in forza e con diritto al trattamento economico alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposta, una somma una tantum come da tabella allegata, rapportata al periodo di servizio prestato nel periodo 01/07/2010 – 31/12/2010

Nell'ambito delle misure finalizzate ad incentivare la previdenza complementare, ai dipendenti iscritti a Foncer, in forza e con diritto a trattamento economico alla data di stipula del presente accordo (o che risulteranno iscritti alla data del 30 novembre 2010), in luogo della erogazione di tale una tantum, verrà riconosciuto un importo equivalente, rapportato al servizio prestato nel periodo 1/07/2010 - 31/12/2010, come da tabella allegata, da versare al fondo pensione contrattuale (Foncer).

Gli importi di cui sopra (una tantum oppure versamento sul fondo) saranno accreditati con la busta paga relativa alla 13° mensilità 2010.

I lavoratori con contratto di lavoro part-time l'importo dell'una tantum sarà riproporzionato in ragione dell'orario di lavoro svolto;

Gli importi una tantum previsti dal presente accordo sono comprensivi dei riflessi sui diversi istituti di retribuzione diretta e indiretta di origine legale o contrattuale e sono altresì esclusi dalla base di computo del trattamento di fine rapporto.

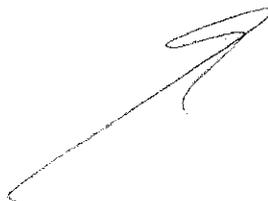
Il lavoratore aderente a Foncer (o comunque iscritto entro il 30/11/2010) dovrà optare, entro il 3/12/2010, o per il versamento al Fondo o per il pagamento dell'una-tantum, presentando all'azienda specifica richiesta scritta.

Tabella Una Tantum (ALLEGATO)

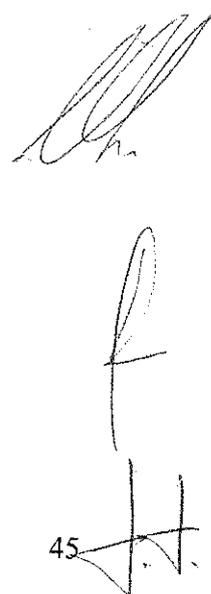
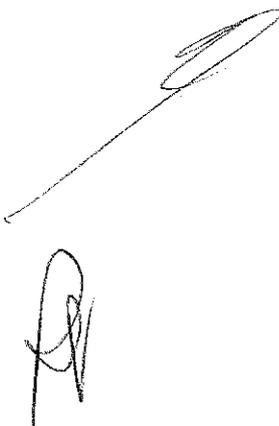
Ai lavoratori con la qualifica di quadro sarà corrisposto sotto la voce "Elemento Aggiuntivo della Retribuzione" un importo mensile pari ad euro 77,47.

Nota a verbale

Nel caso di passaggio di categoria, la differenza esistente tra minimo tabellare della categoria di provenienza e minimo tabellare della categoria acquisita nonché quella relativa alla indennità di posizione organizzativa, sarà assorbita fino a concorrenza dai superminimi collettivi contrattati per i quali sia stata prevista la possibilità di assorbimento nonché dai superminimi individuali.



**Imprese dei “settori Ceramica”(ceramica sanitaria ,
porcellana e ceramica per uso domestico e
ornamentale, ceramica tecnica , tubi in gres) con
rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008
dal ccnl per gli addetti all’industria chimica**



45

A) Previdenza complementare

Normativa generale

Possono aderire a FONCER, il Fondo Pensione Complementare a Capitalizzazione per i lavoratori dipendenti dell'industria delle piastrelle di ceramica e di materiali refrattari:

- b) i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri nonché i lavoratori dipendenti di cooperative di produzione e lavoro, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il Contratto collettivo nazionale dell'industria delle piastrelle di ceramica e di materiali refrattari, i quali presentino domanda di associazione e, conseguentemente, le imprese dalle quali tali lavoratori dipendono;
- c) i lavoratori con contratto di apprendistato, contratto a tempo determinato e contratto di inserimento, di durata continuativa superiore a sei mesi.

Le aziende sono impegnate a distribuire adeguata informativa predisposta dalle Parti a tutti i lavoratori, nonché le informazioni messe a disposizione da FONCER.

Contribuzioni

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

- c) con riferimento alla retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R.:
 - 1,4% a carico del lavoratore;
 - 1,6% a carico dell'impresa.

A decorrere dal 1° gennaio 2013 la sola aliquota a carico del datore di lavoro sarà incrementata e sarà pari all'1,7% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R..

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

- d) Con riferimento al T.F.R. maturato annualmente:
 - 100% per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente alla data del 28 aprile 1993;
 - 33% per tutti gli altri lavoratori.

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

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

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

La contribuzione decorre dal mese successivo all'iscrizione a FONCER.

Per ciascun socio è previsto il pagamento una tantum di una quota di iscrizione pari a euro 16,00 di cui euro 12,00 a carico dell'azienda ed euro 4,00 a carico del lavoratore.

In aggiunta alla contribuzione obbligatoria ogni lavoratore può versare al Fondo un'aliquota di contribuzione volontaria aggiuntiva a proprio carico, calcolata sulla stessa base utilizzata per il calcolo della contribuzione obbligatoria. Il versamento di tale importo deve essere comunicato annualmente all'azienda e non modifica gli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro. Le modalità sono definite dagli organi del Fondo.

Permessi per i componenti dell'assemblea

Ai lavoratori eletti componenti dell'assemblea di FONCER, per la partecipazione alle riunioni di tale organo vengono riconosciuti, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti fino ad un giorno per ogni assemblea.

L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli organi di FONCER.

Dichiarazione delle parti stipulanti

Le Parti confermano che l'obbligo per l'azienda del versamento della contribuzione prevista dal C.C.N.L. è limitato ai lavoratori iscritti a FONCER.

Al fine di consentire al singolo socio di decidere la propria linea di investimenti in relazione alla propria propensione al rischio e alla prevedibile data di pensionamento, le Parti sono favorevoli alla creazione di più linee di investimento da definire per il Fondo Pensione. Gli organismi del Fondo decideranno le condizioni ed i tempi per il passaggio al pluricomparto, stabilendo il numero dei comparti, le relative asset allocation, la decorrenza e le modalità attuative.

46

B)_ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

La seguente disciplina è stata concordata per le aziende dei "settori Ceramica", iscritte a Faschim alla data del 10 gennaio 2008, e per i lavoratori dalle stesse dipendenti.

1. Polizza assicurativa

In base a quanto previsto dall'Accordo 10/1/2008 in tema di assistenza sanitaria, le parti hanno ricercato una soluzione per garantire temporaneamente ai soggetti interessati, in attesa di un accordo che ricomprenda tutti i settori rappresentati da Confindustria Ceramica, un programma di assistenza sanitaria integrativa complessivamente equivalente a quello offerto da Faschim.

Tra le offerte assicurative presentate da primarie Compagnie, le parti hanno scelto la proposta di Fondiaria-SAI S.p.A. (FonSAI), che a fronte di un contributo annuo pari a € 280,00 prevede le seguenti prestazioni.

Garanzia	Massimale PERSONA /ANNO / SCOPERTI
Grandi Interventi Chirurgici	€ 50.000 scoperto 20%
Diaria per Grandi Interventi se effettuati SSN	€ 75,00 per 180 gg
Diaria per Ricoveri ospedalieri se effettuati con SSN	Con intervento: € 50 per i primi 10 gg, € 25 dall'11° Senza Intervento: € 25 al giorno
Ricoveri con intervento chirurgico effettuati in regime di "day surgery/day hospital chirurgico", Ricoveri ordinari	€ 25.000 scoperto 50%
Parto non cesareo	€ 3.000 scoperto 50%
Diaria per Day hospital con intervento	€ 100,00
Visite Specialistiche	€ 750,00 scoperto 50% rimborso integrale dei Tickets
Analisi di laboratorio ed esami (RX torace, ECG, prove di funzion. Respiratorie)	€ 500,00 scoperto 45% se relative ad un intervento nei 30 gg pre e post Rimborso integrale dei Tickets
Diagnostica per immagini: angiocardioscintigrafia, MOC total body, TAC total body, risonanza magnetica,	€ 500,00 scoperto 45% Rimborso integrale dei Tickets
Mammografia ed Ecografia	€ 200,00 scoperto 45% Rimborso integrale dei Tickets
Endoscopia	€ 200,00 scoperto 50% Rimborso integrale dei Tickets
Odontoiatria, compreso igiene orale, ortodontiche (età <14)	€ 250,00 scoperto 50% Rimborso integrale dei Tickets

Per la realizzazione del programma di assistenza sanitaria integrativa, FonSAI e CASSA PREVILINE ASSISTANCE stipuleranno un'apposita Convenzione, sulla base delle condizioni contrattuali contenute nel presente accordo. La Convenzione consta di un testo unico con singoli certificati per ciascuna azienda che si assocerà alla Cassa di assistenza PREVILINE ASSISTANCE. L'iscrizione alla Cassa di assistenza prevede una quota di adesione di € 150,00 annui per ciascuna azienda prevista in Convenzione.

L'iscrizione al programma di assistenza sanitaria integrativa dei lavoratori dipendenti e dei relativi familiari, già iscritti a Faschim alla data del 10 gennaio 2008, avverrà in unica soluzione per tutte le aziende associate a decorrere dal 1° luglio 2008 e non subirà alcun periodo di carenza.

2. Durata

Il programma di assistenza sanitaria integrativa avrà durata biennale, dal 1° luglio 2008 al 30 giugno 2010, sarà in vigore fino al 30 giugno 2011, con clausola di rating e senza tacito rinnovo.

Clausola di rating

Rimane inteso e concordato tra le parti che se l'insieme di tutte le Aziende iscritte alla presente Convenzione avranno evidenziato un rapporto S/P* superiore al 75%, la stessa sarà oggetto di nuova negoziazione di premi e condizioni per il successivo rinnovo annuale, a prescindere dalla durata biennale della convezione stessa.

Pertanto laddove non sussistessero condizioni di reciproco interesse, la Società e/o le Aziende avranno la facoltà di recedere anticipatamente dalla Convenzione, e cioè con effetto 01.07.2009.

Il recesso dovrà essere comunicato entro e non oltre il 10.06.2009.

*(rapporto fra sinistri e premi netti da tasse, con coefficiente di proiezione calcolato in base all' incidenza storicizzata dei sinistri FonSAI, rilevato al 30/04 e proiettato al 30/06 di ogni singolo anno solare)

3. Contributi

Il programma di assistenza sanitaria integrativa prevede un contributo annuo di € 280,00 per dipendente iscritto così ripartito:

- € 140,00 a carico dell'azienda
- € 140,00 a carico del lavoratore

Il contributo sarà pagato in un'unica soluzione indicativamente entro 30 giorni dalla decorrenza del programma di assistenza sanitaria integrativa.

Il contributo sarà anticipato per intero dall'azienda, anche per quanto riguarda la quota a carico del lavoratore. L'azienda recupererà quanto anticipato in dodici rate mensili (prima rata € 8,00 successive rate € 12,00), operando le relative trattenute in busta paga.

È inoltre prevista l'iscrizione volontaria del nucleo familiare del lavoratore dipendente iscritto al programma di assistenza sanitaria integrativa, a fronte del seguente contributo annuo aggiuntivo interamente a carico del lavoratore interessato:

- nucleo monocomposto (dipendente + 1 persona) € 280,00
- nucleo pluricomposto (dipendente + 2 o più persone) € 370,00.

Anche questo contributo aggiuntivo sarà pagato in un'unica soluzione indicativamente entro 30 giorni dalla decorrenza del programma di assistenza sanitaria integrativa.

4. Nuove adesioni

Il programma di assistenza sanitaria integrativa potrà prevedere adesioni volontarie successive al 30/6/2008, sia per familiari di dipendenti già iscritti, sia per dipendenti e relativi familiari non ancora iscritti, sia per dipendenti e relativi familiari assunti successivamente al 30/6/2008, alle seguenti condizioni.

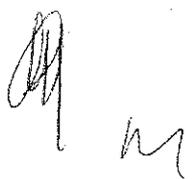


TABELLA PER INGRESSI DIPENDENTI E FAMILIARI

	Periodo	Carenza	Contributi
1° finestra per dip./fam. non iscritti Faschim al 30/06/08	30/09/2008	3 mesi	100%
2° finestra per dip./fam. non iscritti Faschim al 30/06/08	31/12/2008	3 mesi	70%
3° finestra per dip./fam. non iscritti Faschim al 30/06/08	28/02/2009 (*)	2 mesi	50%
Neodipendenti	Dall'origine del contratto e sino al 01/7/2010	Nessuna se già iscritti al FASCHIM 3 mesi se non iscritti FASCHIM	100% se 1° semestre 70% se 2° semestre
Per tutti i nuovi inserimenti, la decorrenza sarà il 1° del mese successivo all'adesione/assunzione			

C) FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO

Nel caso di accordo interconfederale afferente la costituzione di fondi di sostegno al reddito dei lavoratori o istituti simili, sottoscritto da tutte le confederazioni cui aderiscono le organizzazioni firmatarie del presente ccnl, le parti firmatarie del presente ccnl esamineranno le possibilità, le condizioni e le procedure per l'eventuale recepimento della relativa disciplina nel ccnl. Costituiranno comunque condizioni indispensabili la previa emanazione e l'effettiva operatività e fruibilità di normative statuenti benefici di carattere fiscale e contributivo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Capitolo VI

Classificazione e retribuzione

Art. 62 – Classificazione del personale

Premessa

Le Parti

- preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti e organizzazione del lavoro
- considerato il ruolo svolto dalle Parti nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni verificatesi nell'ultimo decennio
- verificato che l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro caratterizzata dalla flessibilità e dalla mobilità ha dato luogo a figure professionali nuove che hanno contribuito in modo significativo allo sviluppo della produttività complessiva delle imprese hanno realizzato una riforma del sistema classificatorio mirata a rafforzare il rapporto tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro.

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

Le aziende condividono l'opportunità di ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione delle leggi di parità n. 903/1977 e n. 125/1991, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

Sistema Classificatorio

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

categoria	posizioni organizzative
A	
B	1 - 2
C	1 - 2 - 3
D	1 - 2 - 3
E	1 - 2 - 3
F	

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

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

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

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

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

Al fine di studiare le modifiche organizzative e professionali introdotte nelle aziende dall'evoluzione della situazione tecnico organizzativa (soprattutto in relazione all'introduzione di nuove tecnologie produttive) e proporre soluzioni per il corretto inquadramento delle nuove mansioni individuate, le Parti concordano l'istituzione di una commissione tecnica che dovrà fornire entro la vigenza del presente contratto una utile base di discussione per il prossimo rinnovo contrattuale. **istituiscono una Commissione Tecnica che dovrà fornire, entro il 30 giugno 2011, una utile base di discussione e di sperimentazione. Sarà oggetto di specifico esame ed approfondimento anche l'aspetto della polivalenza/polifunzionalità professionale definendone contenuti, caratteristiche, esigenze e percorsi formativi; sarà altresì approfondita anche la sua praticabilità organizzativa e la sua efficacia funzionale in relazione alla struttura operativa delle aziende del settore.**

50

Art. 65 – Minimi e indennità di posizione organizzativa

I minimi contrattuali ed I.P.O. sono aumentati come da tabella allegata:

UNA TANTUM

A tutti i dipendenti in forza e con diritto al trattamento economico alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposta, una somma una tantum come da tabella allegata, rapportata al periodo di servizio prestato nel periodo 01/07/2010 – 31/12/2010

Nell'ambito delle misure finalizzate ad incentivare la previdenza complementare, ai dipendenti iscritti a Foncer, in forza e con diritto a trattamento economico alla data di stipula del presente accordo (o che risulteranno iscritti alla data del 30 novembre 2010), in luogo della erogazione di tale una tantum, verrà riconosciuto un importo equivalente, rapportato al servizio prestato nel periodo 1/07/2010 - 31/12/2010, come da tabella allegata, da versare al fondo pensione contrattuale (Foncer).

Gli importi di cui sopra (una tantum oppure versamento sul fondo) saranno accreditati con la busta paga relativa alla 13° mensilità 2010.

I lavoratori con contratto di lavoro part-time l'importo dell'una tantum sarà riproporzionato in ragione dell'orario di lavoro svolto;

Gli importi una tantum previsti dal presente accordo sono comprensivi dei riflessi sui diversi istituti di retribuzione diretta e indiretta di origine legale o contrattuale e sono altresì esclusi dalla base di computo del trattamento di fine rapporto.

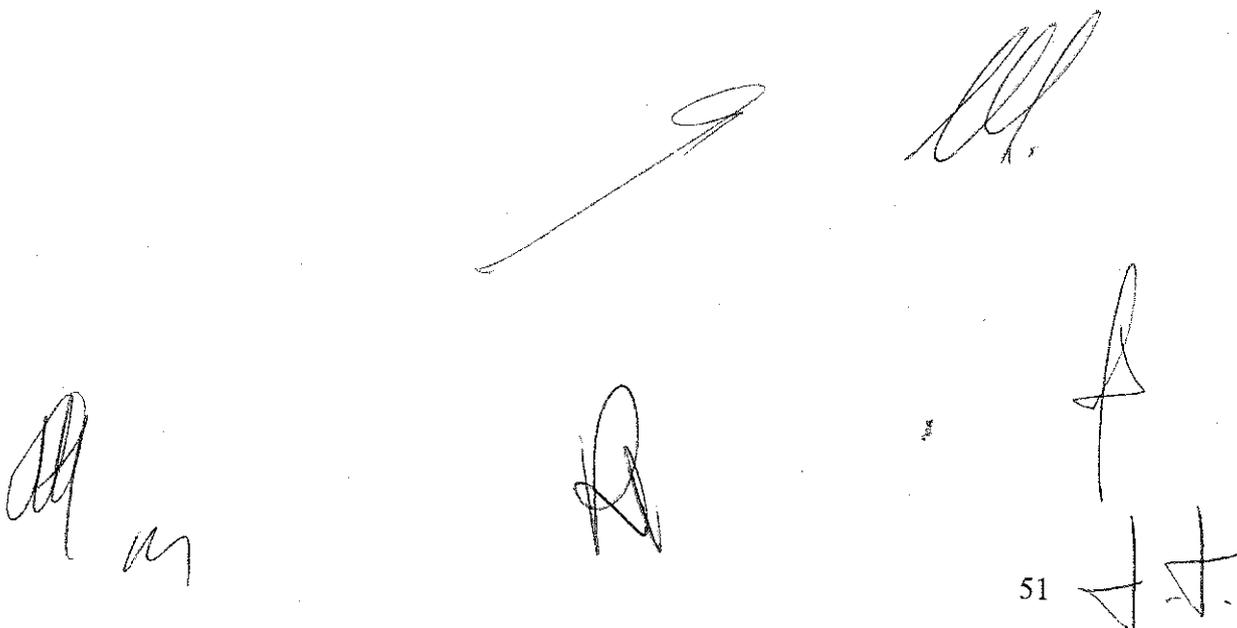
Il lavoratore aderente a Foncer (o comunque iscritto entro il 30/11/2010) dovrà optare, entro il 3/12/2010, o per il versamento al Fondo o per il pagamento dell'una-tantum, presentando all'azienda specifica richiesta scritta.

Tabella Una Tantum (IN ALLEGATO)

Ai lavoratori con la qualifica di quadro sarà corrisposto sotto la voce "Elemento Aggiuntivo della Retribuzione" un importo mensile pari ad euro 172,00.

Nota a verbale

Nel caso di passaggio di categoria, la differenza esistente tra minimo tabellare della categoria di provenienza e minimo tabellare della categoria acquisita nonché quella relativa alla indennità di posizione organizzativa, sarà assorbita fino a concorrenza dai superminimi collettivi contrattati per i quali sia stata prevista la possibilità di assorbimento nonché dai superminimi individuali.



51

PROTOCOLLI DI INTESA

- 20 dicembre 1993 – Accordo Interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie
- 14 dicembre 1995 – Premio aziendale di produttività ed efficienza. Linee guida congiunte
- Settembre 1997 – Protocollo di intesa per l'installazione, montaggio e manutenzione di impianti, macchine e attrezzature. Aspetti relativi alla sicurezza dei lavori.
- 4 settembre 2000 – Protocollo di intesa per la prevenzione delle patologie muscolo-scheletriche nel comparto ceramico
- 12 settembre 2002 – Protocollo di intesa per la prevenzione degli infortuni da caduta dall'alto presso le industrie ceramiche.
Allegato A – Contratto di appalto tipo
Allegato B – requisiti delle imprese e dei lavoratori autonomi
- 19 dicembre 2002 – Linee guida per la formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Aggiungere (con indicazione delle parti firmatarie):

- **17 luglio 2007 - Protocollo di intesa per la prevenzione degli infortuni nel comparto della ceramica**
Allegato 1 - Programma di gestione automatizzata degli infortuni "INFO.OK"
Allegato 2 - Piano di miglioramento per la riduzione degli infortuni sul lavoro
Il Protocollo sul registro elettronico degli infortuni INFO.OK, sottoscritto il 17 luglio 2007 da Regione Emilia-Romagna, Inail E-R, Confindustria Ceramica, Filcem-Femca-Uilcem E-R è scaduto (durata tre anni).
Deve essere rinnovato tra le medesime parti, a livello di Regione Emilia-Romagna, entro il 2010.
Le parti riconoscono l'opportunità di estendere a livello nazionale la validità del Protocollo, per tutti i settori rappresentati da Confindustria Ceramica.
Le parti ricercheranno pertanto il coinvolgimento degli interlocutori istituzionali a livello nazionale per la realizzazione di questo progetto entro il 2011.
- **18 luglio 2008 - Protocollo di intesa Buone pratiche per l'utilizzo della silice libera cristallina nell'industria delle piastrelle in ceramica.**
Documento tecnico Misure di prevenzione e protezione per ridurre l'esposizione a polveri contenenti SLC
- **Marzo 2008 - Protocollo di intesa Buone pratiche per la prevenzione dei rischi per la salute nell'industria dei sanitari in ceramica ne comparto di Civita Castellana.**

52

Industria ceramica - Ipotesi di accordo 22 novembre 2010

	1-gen-11	1-ott-11	1-ago-12	
piastre				
1a tranche	€ 38,78	€ 38,78	€ 60,75	
A.1	€ 36,73	€ 36,73	€ 57,55	
B.1	€ 34,69	€ 34,69	€ 54,35	
B.2	€ 32,65	€ 32,65	€ 51,16	
C.1	€ 31,63	€ 31,63	€ 49,56	
C.2	€ 30,61	€ 30,61	€ 47,96	
C.3	€ 30,00	€ 30,00	€ 47,00	
D.1	€ 28,16	€ 28,16	€ 44,12	
D.2	€ 26,53	€ 26,53	€ 41,57	
D.3	€ 24,90	€ 24,90	€ 39,01	
E.1	€ 22,45	€ 22,45	€ 35,17	
E.2	€ 20,41	€ 20,41	€ 31,97	
F				
totale				
				€ 138,30
				€ 131,02
				€ 123,74
				€ 116,46
				€ 112,82
				€ 109,18
				€ 107,00
				€ 100,45
				€ 94,63
				€ 88,80
				€ 80,07
				€ 72,79

	1-gen-11	1-dic-11	1-nov-12	1-giu-13	
ceramica					
1a tranche	€ 27,78	€ 41,67	€ 41,67	€ 37,50	
A.1	€ 24,30	€ 36,46	€ 36,46	€ 32,81	
B.1	€ 22,78	€ 34,17	€ 34,17	€ 30,75	
B.2	€ 21,81	€ 32,71	€ 32,71	€ 29,44	
C.1	€ 21,11	€ 31,67	€ 31,67	€ 28,50	
C.2	€ 20,56	€ 30,83	€ 30,83	€ 27,75	
C.3	€ 20,00	€ 30,00	€ 30,00	€ 27,00	
D.1	€ 18,06	€ 27,08	€ 27,08	€ 24,38	
D.2	€ 17,22	€ 25,83	€ 25,83	€ 23,25	
D.3	€ 16,81	€ 25,21	€ 25,21	€ 22,69	
E.1	€ 15,00	€ 22,50	€ 22,50	€ 20,25	
E.2	€ 14,30	€ 21,46	€ 21,46	€ 19,31	
E.3	€ 13,89	€ 20,83	€ 20,83	€ 18,75	
F					
totale					
					€ 148,61
					€ 130,03
					€ 121,86
					€ 116,66
					€ 112,94
					€ 109,97
					€ 107,00
					€ 96,60
					€ 92,14
					€ 89,91
					€ 80,25
					€ 76,53
					€ 74,31