

CCNL per i dipendenti della Piccola e Media Industria

MODA - CHIMICA CERAMICA - DECORAZIONE PIASTRELLE IN TERZO FUOCO

Ipotesi di Accordo per il rinnovo dei CCNL per i lavoratori addetti:

- alla Piccola e Media Industria fino a 249 dipendenti del settore Tessile – Abbigliamento - Moda – Calzature – Pelli e cuoio – Occhiali – Giocattoli – Penne, spazzole e pennelli;
- alla Piccola Industria fino a 49 dipendenti dei settori Chimica e settori accorpati Plastica, Gomma, Abrasivi, Ceramica, Vetro;
- alla Piccola e Media Industria fino a 249 dipendenti del Settore Decorazione Piastrelle in Terzo Fuoco

Addì, 7 novembre 2017

tra le Associazioni Datoriali

CONFARTIGIANATO MODA

CONFARTIGIANATO CHIMICA

CONFARTIGIANATO CERAMICA

CNA FEDERMODA

CNA PRODUZIONE

CNA ARTISTICO E TRADIZIONALE

Casartigiani

CLAAI

e le Organizzazioni Sindacali

FILCTEM – CGIL

FEMCA – CISL

UILTEC-UIL

Si è convenuto sul seguente verbale di Accordo per il rinnovo dei seguenti contratti:

- CCNL per i lavoratori della Piccola e Medie Industria dei settori Tessile – abbigliamento – moda, occhiali, calzature, giocattoli, penne – spazzole e pennelli, pelli e cuoio del 25 luglio 2014
- CCNL per i lavoratori della Piccola Industria fino a 49 dipendenti dei settori Chimica e settori accorpati plastica e gomma abrasivi ceramica vetro del 10 giugno 2015
- CCNL per i lavoratori della Piccola e Media Industria fino a 249 dipendenti del Settore Decorazione Piastrelle in Terzo Fuoco dell'8 luglio 2009.



Le Parti con la sottoscrizione del presente CCNL hanno avviato un processo di unificazione e razionalizzazione delle normative contrattuali esistenti.

Premessa

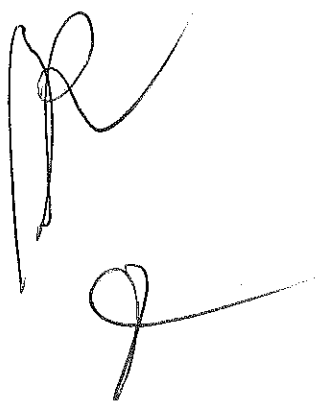
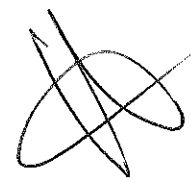
Il presente CCNL contiene:

una **PARTE GENERALE** le cui disposizioni si applicano a tutte le Imprese ed i lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL;

una **SEZIONE TESSILE-ABBIGLIAMENTO-CALZATURIERO** le cui normative si applicano alle Piccole e Medie Imprese dei settori Tessile – Abbigliamento – Moda, Occhiali, Calzature, Giocattoli, Penne – Spazzole e Pennelli, Pelli;

una **SEZIONE CHIMICA-CERAMICA** le cui normative si applicano alle Piccole Imprese Industriali fino a 49 dipendenti dei settori Chimica e settori accorpati Plastica, Gomma, Abrasivi, Ceramica, Vetro,

una **SEZIONE DECORAZIONE PIASTRELLE IN TERZO FUOCO** le cui normative si applicano alle Piccole e Medie Imprese Del Settore Decorazione Piastrelle in Terzo Fuoco.



PARTE GENERALE
(A VALERE PER TUTTI I SETTORI)



Nuovo articolo Durata e scadenza

Il presente CCNL scadrà il 31 dicembre 2018.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca a metà della vigenza.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

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

Relazioni Industriali

Il comparto della piccola e media industria svolge un ruolo di primaria importanza per l'economia del paese sia in termini occupazionali che in termini di capacità produttiva.

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

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

Gli accordi interconfederali sottoscritti da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani Claai, e Cgil, Cisl, Uil vengono integralmente recepiti.

OSSERVATORIO NAZIONALE UNICO

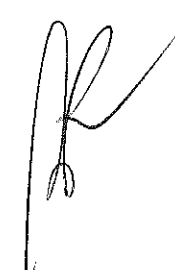
Le Parti concordano di costituire l'Osservatorio Nazione Unico di sistema per le piccole medie imprese e le imprese artigiane dei Settori di cui alla Sfera di applicazione.

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

COMMISSIONE PARITETICA

Le Parti entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL avvieranno i lavori di stesura del nuovo testo contrattuale e alla razionalizzazione degli istituti contrattuali.

In riferimento alla Sezione "Decorazione Piastrelle in Terzo Fuoco" le parti procederanno annualmente alla verifica dell'andamento produttivo e occupazionale del Settore, in relazione ai Settori Ceramici correlati.



Diritto alle prestazioni della bilateralità

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

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

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

5. saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

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

(questo importo è comprensivo dei 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccredito all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

BPD

RS

AR

ER

SI

SP

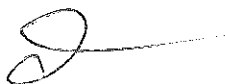
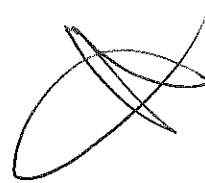
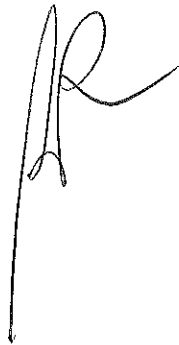
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Nota a verbale

Gli obblighi di cui al presente articolo decorrono come segue:

- dal 1° agosto 2014 per le Imprese del Tessile-Abbigliamento-Calzaturiero;
- dal 1° agosto 2015 per le Imprese della Chimica-Ceramica;
- dal 1° gennaio 2019 per le Imprese di Decorazione piastrelle in terzo fuoco;



Assistenza sanitaria integrativa – SANARTI

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dagli accordi interconfederali in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritti tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Sono pertanto iscritti al Fondo - Sanarti i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Il contributo pari a € 10.42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

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

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Nota a verbale

Gli obblighi di cui al presente articolo decorrono come segue:

- dal 1° agosto 2014 per le Imprese del Tessile-Abbigliamento-Calzaturiero;
- dal 1° agosto 2015 per le Imprese della Chimica-Ceramica;
- dal 1° luglio 2018 per le Imprese di Decorazione piastrelle in terzo fuoco;

BP RB

PR

Ca

AS

SI

SI

SI

**Articolo - Elemento di garanzia retributiva**

Ai soli lavoratori in forza alla data del 1° aprile 2018 appartenenti alle aziende cui si applica la presente Sezione, prive di contrattazione aziendale o che non percepiscano altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in forza dell'applicazione del predetto contratto collettivo nazionale di lavoro, anche se inferiori, viene riconosciuto un importo a titolo di "ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA" (EGR) pari a 240 euro lordi/annui da erogare con le seguenti modalità:

- 120,00 euro lordi con la mensilità di settembre 2018;
- 120,00 euro lordi con la mensilità di dicembre 2018.

L'importo sarà riproporzionato nei casi di part-time e apprendistato.

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

Esso è escluso dalla base di calcolo del t.f.r.

Nuovo Articolo - Contratto a termine e somministrazione di lavoro a tempo determinato

Il contratto subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre confermano che il contratto di lavoro a tempo determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese dei settori interessati, salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'azienda informerà annualmente la R.S.U. o in sua assenza le OO.SS. territoriali aderenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., sulle dimensioni quantitative del ricorso ai contratti di lavoro di cui al presente articolo e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

Su richiesta, l'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione dovranno ricevere un'informazione e una formazione sufficienti ed adeguate alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, l'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25%, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono altresì escluse dalle percentuali di cui sopra le assunzioni intervenute per le causali previste dalla legislazione vigente in materia. Resta confermato altresì che, con accordo a livello aziendale tra le R.S.U. e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., o al livello regionale, potranno essere elevate le suddette percentuali per tutte le ipotesi individuate dalla normativa vigente.

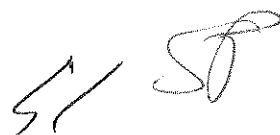
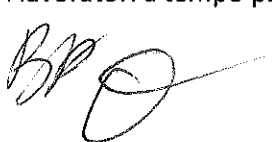
Per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti la suddetta percentuale è elevata al 35% rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Sono altresì esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi e riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

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

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



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

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto a termine, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso pari alla metà di quanto previsto nel contratto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

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

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

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

Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari alla metà della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

Ai sensi della normativa vigente, l'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata massima di 12 mesi, presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato e in somministrazione si applica il principio di non discriminazione di cui alla normativa vigente.

Per quanto concerne il diritto di precedenza si rinvia a quanto previsto in materia dalla legislazione vigente.

Nuovo Articolo – Disciplina dell'Apprendistato professionalizzante

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

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

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

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquisisce automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo. Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non

BP R.R. AR 8

superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

La durata complessiva del contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere superiore a 36 mesi. Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo) è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo, non superiore a mesi 12, di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo non superiore a mesi 12: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo per il periodo residuo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo o secondo livello bis saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista operaio o impiegato - nei limiti del periodo di comporto - un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, ove prevista, pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato sarà effettuata una trattenuta equivalente a quella applicata agli operai.

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva previsti dal presente contratto.

Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti

Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello; anche a tali lavoratori si applica la norma che prevede l'inquadramento temporaneo due livelli sotto quello di destinazione finale per il primo terzo di apprendistato e un livello sotto per il secondo terzo del periodo di apprendistato professionalizzante.

Bo J RA AR GA HJ 9

Formazione dell'apprendista

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

Le parti si danno atto che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante potranno essere quelli previsti dalle declaratorie del vigente c.c.n.l. in materia di inquadramento, dalle regioni, dall'Isfol e dagli altri Enti competenti, ivi compresi gli Enti bilaterali.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 80 ore medie annue retribuite complessive, comprensive, fino a concorrenza, di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica ai sensi della vigente legislazione.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne dell'azienda.

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

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Dichiarazione a verbale n. 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore tessile abbigliamento moda il processo produttivo, quandanche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

Dichiarazione a verbale n. 3

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Articolo - Regime di orario a tempo parziale

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.

Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione dei problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 10% del personale in forza a tempo indeterminato.

A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto delle parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

BB RB PR Ca SK 80

Handwritten marks: a large 'X' at the top right and a signature 'NA' on the right margin.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza nell'unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale prendendo in considerazione eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda.

In relazione a quanto previsto dalla normativa vigente in materia, per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale che viene quindi regolato come segue.

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

- 1) gli elementi previsti dall'articolo rubricato "Definizione elementi della retribuzione" del presente contratto;
- 2) le mansioni;
- 3) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- 4) eventuali clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e alle variazioni di orario aggiuntivo.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale, la cui collocazione temporale sia di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al 1° comma dell'art. 35 - Parte generale del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero, per i cicli di 6 ore su 6 giorni, 26 giornate lavorative per ogni mese e 6 giornate lavorative per ogni settimana.

La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.

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

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

In considerazione delle specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive che caratterizzano il settore tessile-abbigliamento-moda delle PMI è consentito lo svolgimento di lavoro in aumento fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale.

La prestazione di lavoro in aumento è ammessa con il consenso del lavoratore entro i limiti riportati al comma precedente, nelle seguenti fattispecie:

- incrementi di attività produttiva, di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: 'BO', a large circular mark, 'RB', 'AR', 'Ga', and another signature.

- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria;
- stati di necessità.

Le eventuali ore di lavoro prestate in aumento saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

In caso di part-time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario settimanale, mensile o annuale pattuito.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa dovranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Il limite di massimo della variazione collocazione temporale e della variazione in aumento della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolate dai commi 7 e 8 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le clausole ivi contemplate.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al comma 4 si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la percentuale di cui al 4° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Nota a verbale

Nel caso di variazione della collocazione temporale o variazione in aumento della prestazione lavorativa, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di:

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione e corsi regolari di studio di cui agli artt. 67 e 68, Parte generale del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Nuovo Articolo - Cambiamento, cumulo e pluralità di mansioni

1. Cambiamento di mansioni

Il lavoratore che venga temporaneamente adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico a mansioni che comportano maggiore retribuzione, ha diritto, oltre alla propria retribuzione di fatto, alla differenza tra la retribuzione di competenza della propria categoria (elemento retributivo nazionale più eventuali elementi collettivi aziendali) e quella prevista per le mansioni superiori per il tempo in cui viene adibito.

Qualora la permanenza delle mansioni superiori superi il limite di sei mesi continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, il lavoratore acquisirà definitivamente la nuova qualifica e la relativa retribuzione.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto anche in più riprese, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine della conservazione del posto del lavoratore assente previsto dal presente contratto. Il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni, dopo aver sostituito per almeno 6 mesi un assente con diritto alla conservazione del posto ha diritto a conservare il 50% della differenza fra retribuzione (elemento retributivo nazionale più elementi collettivi aziendali).

Al lavoratore che venga adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico e/o di modifica degli assetti organizzativi, a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella posizione, né modificare la qualifica e la retribuzione di competenza.

La permanenza in tali mansioni, salvo i casi di forza maggiore, non può durare oltre i due mesi nell'anno, anche se in periodi frazionati, e deve essere comunicata al lavoratore per iscritto.

Fatta eccezione per le ipotesi di carattere tecnico previste ai due commi precedenti, nei casi in cui la permanenza nella mansione assegnata sia impossibilitata a causa di inidoneità fisica accertata o di necessità di riduzioni di personale e in assenza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, lo spostamento a mansioni di livello inferiore è consentito a tempo indeterminato, al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

2. Cumulo di mansioni

Ai lavoratori ai quali vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

3. Indennità per pluralità di mansioni

Ai lavoratori appartenenti al 2° e 3° livello che siano adibiti, in modo continuativo e non per sostituzioni occasionali ad almeno 4 mansioni, previste dallo stesso livello, su impianti e/o macchine a contenuto tecnologico diverso, viene riconosciuta una "indennità per pluralità di mansioni" pari ad € 6,1974 lorde/mese per il 2° livello e ad € 7,7468 lorde/mese per il 3° livello.

Questa indennità verrà riconosciuta al raggiungimento degli standard qualitativi e quantitativi aziendali previsti per ciascuna delle mansioni assegnate, in relazione all'organizzazione produttiva.

Detta indennità verrà assorbita, fino a concorrenza, in caso di passaggio di livello nonché, da quanto già eventualmente in atto in azienda ad analogo titolo.

Art. 64 - Malattia e infortunio non sul lavoro

Normativa comune a tutti i settori

a) Assenza dal lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro la prima ora dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento.

La Direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

(Nuovo articolo)

A livello aziendale previo accordo tra le R.S.U., e/o in mancanza con le Strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. potranno essere previsti accordi finalizzati alla fruizione delle ex festività non godute nell'anno di maturazione che potranno essere godute in periodi successivi concordati tra le parti anche in deroga a quanto previsto dalla normativa contrattuale in materia di banca ore.

Bp

RR

AR

CA

SO

SK

SEZIONE CHIMICA-CERAMICA

Nuovo Articolo – Sfera di applicazione

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese industriali fino a 49 dipendenti nei sotto elencati settori:

- chimica, farmaceutica, articoli dattilografici, materiali elettrici ed isolanti, candele e lumini, oli e margarina, detergenza, coibenti;
- materie plastiche, gomma, cavi elettrici ed affini, linoleum, materie plastiche rinforzate e/o vetroresina;
- abrasivi;
- ceramica sanitaria, porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, tubi in gres;
- vetro a macchina, a mano, a soffio; decorazione, lavorazione e posa in opera di vetri, cristalli e specchi; lavorazione di fiale, siringhe, termometri e densimetri; produzione di apparecchi per uso scientifico e sanitario; produzione di articoli di vetro per addobbi in genere e simili; trasformazione di lastre di vetro e di cristallo in vetro e cristallo temperato, accoppiato, stratificato, unito al perimetro e di sicurezza in genere.

CAPITOLO I – MERCATO DEL LAVORO

Nuovo Art. 1 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato:

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

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

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

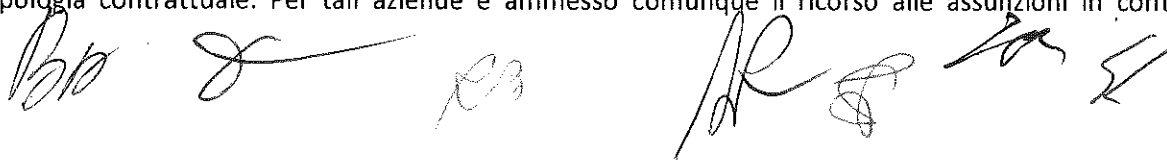
L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

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

- risolti per recesso durante il periodo di prova;
- cessati per licenziamento per giusta causa;
- risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.

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

Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 non trovano applicazione i limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale. Per tali aziende è ammesso comunque il ricorso alle assunzioni in contratto di



apprendistato purché in misura non superiore al 50% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato all'inizio del mese precedente l'assunzione dell'apprendista, con arrotondamento all'unità superiore. E' comunque consentita l'assunzione di un numero minimo pari a 3 apprendisti.

Periodo di prova

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

Il periodo di prova verrà computato agli effetti della durata dell'apprendistato. In caso di part-time il periodo di prova si intende proporzionalmente prolungato, fino alla durata massima di cui all'Articolo rubricato "Periodo di prova" del presente c.c.n.l.

Durata

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

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

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

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

Inquadramento

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

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

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

Retribuzione

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

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

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

Ferie

La durata delle ferie è di 4 settimane.

Premio per obiettivi

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

Anzianità di servizio

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

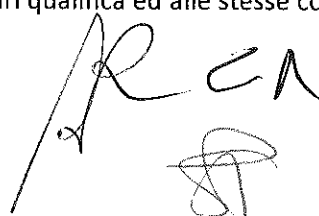
Preavviso

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

Malattia o infortunio non sul lavoro

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

Malattia professionale o infortunio sul lavoro



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

Facoltà di recesso

Qualora, al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro non abbia esercitato, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, la facoltà di recesso, il lavoratore viene mantenuto in servizio nel livello corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

Informazione alle R.S.U.

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

Formazione

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

Le parti si danno atto che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, potranno essere quelli previsti dalle declaratorie del vigente c.c.n.l. in materia di inquadramento, dalle regioni, dall'INAPP e dagli altri Enti competenti, ivi compresi gli Enti bilaterali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) per formazione formale deve intendersi la formazione - anche On The Job e in affiancamento - prevista da un programma preventivamente definito e accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del tutor e sottoscritta dal lavoratore;
- 2) le imprese con capacità formativa adeguata o nelle quali sono presenti tutor formati possono erogare la formazione interamente al loro interno;
- 3) al raggiungimento dei primi 18 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, il tutor effettuerà una verifica sullo stato di avanzamento del progetto.

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

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

Il tutor della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutor può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle

imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutor della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

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

Chiarimento a verbale

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

"Omissis"

Nuovo Art. 3 - Contratto a termine e somministrazione di lavoro a tempo determinato (Normativa comune a tutti i settori)

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

L'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25%, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Rimane confermato che non potrà essere utilizzato in ogni singolo mese un numero di lavoratori superiori al 35% dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato.

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

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

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

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

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

Ferma restando la cessazione del contratto di lavoro a tempo determinato alla scadenza prevista, il periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio non sul lavoro per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova, è pari a un quarto della durata del contratto, fino a un massimo di 6 mesi di compimento. L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con le R.S.U., anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

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

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

Nuovo Articolo 4 - Contratto a tempo parziale (Normativa comune a tutti i settori)

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

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

- 1) gli elementi previsti dall'art. 25 del presente c.c.n.l.;
- 2) le mansioni;
- 3) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le prestazioni supplementari, comprese nel limite quantitativo di cui al comma 9, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente c.c.n.l., comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente c.c.n.l., comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

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

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

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

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

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

BB PL RB Ga JS G

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

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

Chiarimento a verbale

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

Capitolo IV

Art. 17 Lavoro eccedente, straordinario, banca ore, lavoro notturno e festivo ed a turni: maggiorazioni "Omissis"

Chimica - Settori accorpati

"Omissis"

9) Lavoratori turnisti - Indennità in cifra per le prestazioni effettuate in turno notturno

Per il lavoro effettuato in turno notturno (normalmente 22,00-06,00) in aggiunta alle maggiorazioni previste al punto 5) di cui sopra, con decorrenza 1° aprile 2004, per ogni notte effettivamente lavorata, sarà corrisposto un importo pari a euro 3, elevato a euro 5 con decorrenza dal 1° gennaio 2005. Dal 1° gennaio 2018, tale importo è elevato a 6 euro.

Plastica e Gomma

"Omissis"

Per i lavoratori effettuanti turni notturni avvicendati le maggiorazioni del 28%, del 40%, del 90% di cui al punto 8 del presente articolo, vengono incrementate per ogni notte di turno notturno (dalle ore 22,00 alle ore 06,00) dei seguenti importi, espressi in euro:

Livelli	Importi dal	
	1° gennaio 2006	1° gennaio 2018
I	8,32	9,32
II	8,73	9,73
III	8,95	9,95
IV	9,33	10,33
V	9,77	10,77
VI	10,49	11,49
VII	11,84	12,84
VIII	12,76	13,76

Art. Ferie

Ferme restando le ferie aggiuntive maturate al 31 dicembre 2017 in relazione all'anzianità di servizio, a far data dal 1° gennaio 2018 ciascuna fascia di anzianità agli effetti della suddetta maturazione viene incrementata di mesi 12.

Art. 30 Compenso sostitutivo del cottimo per il settore plastica e gomma

A far data dal 1° gennaio 2018 il presente istituto non verrà corrisposto ai lavoratori nuovi assunti.

A far data dal 1° gennaio 2018 ai lavoratori ai quali verrà corrisposto quanto previsto dalla nota a verbale dell'art. 32 il compenso sostitutivo del cottimo si intende assorbito dall'erogazione medesima.

Art. 32 - Premio per obiettivi (Normativa comune a tutti i settori)

"Omissis"

Nota a verbale per il Settore chimica - Settori accorpati

A far data dal 1° gennaio 2018 nelle aziende nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella:

Parametri retributivi	Importi annui a far data dal 1° gennaio 2018
A	102,00
B	111,00
C	128,00
D	149,00
E	166,00
F	179,00
G	199,00
H	220,00

La tabella di cui alla nota a verbale del c.c.n.l. previgente rimane in vigore, secondo le condizioni previste, fino alla data del 31 dicembre 2017.

Settore plastica-gomma

A far data dal 1° gennaio 2018 nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 150, nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella:

Livelli	Importi mensili a far data dal 1° gennaio 2018
I	10,74
II	11,38
III	11,60
IV	11,98
V	12,62
VI	13,98
VII	16,14
VIII	17,66
Quadri	19,22



La tabella di cui alla nota a verbale del c.c.n.l. previgente rimane in vigore, secondo le condizioni previste, fino alla data del 31 dicembre 2017.

Nota a verbale per il Settore ceramica e abrasivi

A far data dal 1° gennaio 2018 nelle imprese nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella:

Categoria	Importi mensili dal 1° gennaio 2018
A	30,16
B	27,04
C	24,96
D	22,88
E	18,72
F	15,60

La tabella di cui alla nota a verbale del c.c.n.l. previgente rimane in vigore, secondo le condizioni previste, fino alla data del 31 dicembre 2017.

"Omissis"



Settore vetro

A far data dal 1° gennaio 2018

Le imprese delle prime lavorazioni e quelle delle seconde lavorazioni che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione, delle linee guida, riconoscono il premio di produzione o l'indennità di esso sostitutiva nelle seguenti percentuali:

- per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori meccanizzati) 5,5% (Omissis);
 - per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche) e per quelli delle seconde lavorazioni del vetro 5,5% "Omissis";
- "Omissis"

Capitolo VI

INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DEL LAVORO

Art. 44 bis - Malattia e infortunio - Settore abrasivi

Con decorrenza dal 1° gennaio 2018, i commi da 4 a 8 della lettera A) Assenza dal lavoro, è sostituita dalla normativa comune a tutti i settori "Certificazione medica" di cui al successivo art. 45.

"Omissis"

Nuovo Art. 45 - Malattia e infortunio non sul lavoro (Normativa a valere per tutti settori)

"Omissis"

La normativa comune denominata "Certificazione medica" sostituisce a far data dal **1° gennaio 2018**:

- A) Chimica - Settori accorpati, i commi da 1 a 4;
- B) Plastica e gomma i commi 1 e 2;
- C) Ceramica, i commi da 1 a 2;
- D) Vetro, i commi da 1 a 3.

Certificazione medica

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo in caso di comprovato impedimento. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire in azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

La Direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

"Omissis"

Le parti concordano sull'istituzione di una apposita Commissione paritetica che sulla base del lavoro già svolto dovrà produrre una ipotesi di accorpamento dei trattamenti economici per malattia e infortunio non sul lavoro comune a tutti i settori che avrà attuazione a partire dalla vigenza del prossimo c.c.n.l.

(Normativa comune a tutti i settori da inserire in calce alle normative della malattia di ogni singolo comparto)

Aspettativa non retribuita per lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o degenerative

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o cronico degenerative, accertate dalla struttura pubblica, in caso di superamento del periodo di comportamento previsto dalla singola disciplina di settore, sarà concessa a richiesta un periodo di aspettativa non retribuita, della durata massima di mesi 12.

Art. 46 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio (Normativa comune a tutti i settori)

"Omissis"

Lett. B)

"Omissis"

3° comma: Al padre lavoratore in concomitanza con la nascita del figlio ed in caso di esaurimento degli istituti contrattuali, saranno riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito aggiuntivo.

"Omissis"

Dopo l'ultimo comma, aggiungere:

In caso di adozione internazionale che avvenga sulla base della vigente legislazione e previa idonea documentazione, sarà concesso alla lavoratrice/lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita comunque non superiore a trenta giorni di calendario.

Nuovo Articolo - Regolamentazione dell'istituto della cessione ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015

Al fine di dare regolamentazione alla cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015, le parti procederanno a definirne le condizioni e le modalità di utilizzo nella fase di stesura del c.c.n.l.

Art. 48 - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

1) Prevenzione

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli Organi competenti, costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:

- a) può sottoporre il lavoratore a visita medica precedentemente all'assunzione, al fine di accertarne l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno, al fine di verificare il permanere delle condizioni di idoneità;
- b) sottopone - in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge - i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;
- c) è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc., sono forniti a cura dell'azienda, sono assegnati in dotazione possibilmente personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;
- d) deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto;
- e) dà informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di interventi previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante;
- f) dà informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;
- g) dà attuazione alle norme di legge relative ai videoterminali;
- h) in riferimento a quanto disposto dal D.Lgs. n. 230/1995, dà informazioni sull'applicazione delle specifiche norme di legge per il personale professionalmente esposto (fonti ionizzanti).

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia di cui i lavoratori possano usufruire al termine del lavoro.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle disposizioni di legge in materia di prevenzione e sicurezza nonché delle prescrizioni che, anche nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto durante il lavoro a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda.

2) Registrazioni

Fermo restando il registro degli infortuni e delle malattie professionali, vengono istituiti:

- a) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati delle rilevazioni riguardanti fattori ambientali fisici, chimici e biologici, i quali possono determinare situazioni di nocività e particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;

b) il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici obbligatori, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il registro sarà tenuto a disposizione del R.L.S. e dei lavoratori;

c) il libretto personale di rischio in cui saranno trascritti, a cura dell'azienda, le risultanze del registro di cui alla lettera a) relative agli ambienti in cui ciascun lavoratore abbia svolto la sua attività e che sarà consegnato al lavoratore medesimo;

d) la cartella sanitaria personale, tenuta ed aggiornata a cura dei servizi sanitari di fabbrica, con vincolo di segreto professionale. In tale cartella saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici; nonché i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali; per le lavoratrici la cartella sanitaria personale viene integrata da una scheda di maternità contenente i dati concernenti la salute riproduttiva dell'interessata, le visite mediche, gli esami clinico-ginecologici, tenuta ed aggiornata a cura delle ASL o dei consultori. Detta scheda potrà essere utilizzata solo dietro specifica autorizzazione della lavoratrice interessata e per gli usi di competenza della ASL o dei consultori.

Il lavoratore, o il medico curante da lui autorizzato, possono prendere visione e chiedere estratti, in ogni momento, della cartella sanitaria, rivolgendosi a chi la detiene. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la cartella sarà riconsegnata al lavoratore.

Il R.L.S. partecipa, per quanto di propria competenza, al costante aggiornamento dei registri di cui sopra;

e) nelle aziende interessate, il registro dei lavoratori esposti agli agenti cancerogeni e biologici, in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni;

f) scheda delle caratteristiche di impianto e/o attività produttiva definita a livello nazionale per le attività comprese nel campo di applicazione del D.P.R. n. 175/1988. La scheda dovrà contenere comunque i seguenti elementi:

- fasi più significative del processo produttivo;
- dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto;
- modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza;
- mezzi di prevenzione e protezione e loro ubicazione;
- interventi sull'impianto in caso di emergenza;
- procedure e norme di comportamento da seguire in caso di emergenza;

g) scheda di sicurezza per le sostanze pericolose impiegate nel ciclo produttivo, redatte sulla base delle informazioni fornite dalle aziende produttrici delle sostanze stesse.

3) Valori limite

In connessione con quanto previsto ai Titoli VII e VIII del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e ferma restando la regolamentazione di cui al D.Lgs. n. 277/1991 ed ai relativi valori e procedure, in vigore per gli agenti fisici, chimici e biologici dalla stessa disciplinati, non sono ammesse lavorazioni nelle quali vengano superati, per tutti gli altri agenti chimici, i valori limite (TLV) della ACGIH.

E' istituito, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, presso Unionchimica nazionale, un servizio, cui le parti a tutti i livelli potranno riferirsi nell'arco della vigenza contrattuale, finalizzato alla tenuta ed all'aggiornamento delle tabelle di cui sopra.

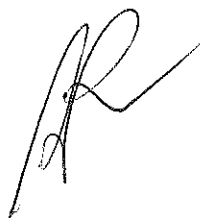
Le specifiche disposizioni, procedure e limiti che saranno emanati dalle Istituzioni nazionali con efficacia cogente - anche in attuazione delle direttive UE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici - sostituiranno quelli previsti dal presente c.c.n.l.

Nota a verbale

Le parti convengono che, in considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende del settore e allo scopo di garantire l'attuazione concreta ed uniforme della normativa del presente articolo ed anche per contribuire alla elaborazione del modello unico previsto dalla legge n. 833/1978, attraverso strumenti operativi di agevole gestione, il registro dei dati ambientali, quello dei dati biostatistici e il libretto sanitario personale e il libretto sanitario di rischio verranno elaborati di comune accordo tra le parti stipulanti.

Nota a verbale

In sede di stesura le parti procederanno ad una ricognizione del testo convenuto al fine di apportare se necessario eventuali modifiche.



Nuovo Articolo – Sfera di applicazione

La presente Sezione Terza si applica ai lavoratori delle piccole e medie imprese industriali fino a 249 dipendenti che producono corredi ceramici, ovvero svolgono lavorazioni accessorie e complementari ai rivestimenti e pavimenti di ceramica o altro materiale, ad eccezione della produzione in serie di piastrelle, per la creazione di ambienti in genere.

Nuovo Articolo - Contratto a termine e somministrazione di lavoro a tempo determinato

Il contratto subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre confermano che il contratto di lavoro a tempo determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese dei settori interessati, salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'azienda informerà annualmente la R.S.U. o in sua assenza le OO.SS. territoriali aderenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., sulle dimensioni quantitative del ricorso ai contratti di lavoro di cui al presente articolo e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

Su richiesta, l'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione dovranno ricevere un'informazione e una formazione sufficienti ed adeguate alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, l'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25%, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono altresì escluse dalle percentuali di cui sopra le assunzioni intervenute per le causali previste dalla legislazione vigente in materia. Resta confermato altresì che, con accordo a livello aziendale tra le R.S.U. e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., o al livello regionale, potranno essere elevate le suddette percentuali per tutte le ipotesi individuate dalla normativa vigente.

Sono altresì esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi e riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

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

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

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

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto a termine, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso pari alla metà di quanto previsto nel contratto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

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

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

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

Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari alla metà della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

Ai sensi della normativa vigente, l'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata massima di 12 mesi, presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato e in somministrazione si applica il principio di non discriminazione di cui alla normativa vigente.

Per quanto concerne il diritto di precedenza si rinvia a quanto previsto in materia dalla legislazione vigente.

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri.

1. Definizione e norme generali

Ai sensi del D. Lgs. 81/2015 l'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

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

2. Età di assunzione

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

Ai sensi dell'art. 44, c. 1, del D.Lgs. 81/2015 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione, il periodo di prova, ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il Piano Formativo Individuale (PFI) per iscritto.

Il contratto di apprendistato potrà essere instaurato per tutte le qualifiche previste dalla presente Sezione e relative mansioni ad esclusione del livello G.

4. Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, per una durata non superiore a 4 mesi.

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

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 2 mesi decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5. Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

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

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6. Durata e retribuzione

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato e la suddivisione dei periodi e relativi inquadramenti nonché i livelli retributivi corrispondenti sono quelli indicati dalla tabella seguente:

Livelli di uscita	Durata totale	1° periodo	2° periodo	3° periodo
A	36	18	9	9
B	36	18	9	9
C	36	18	9	9
D	36	18	9	9
E	36	18	9	9
F	24	12	6	6

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- 1° periodo: 2 livelli di sotto inquadramento rispetto al livello di destinazione finale;
- 2° periodo: 1 livello di sotto inquadramento rispetto al livello di destinazione finale;
- 3° e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista in analogo livello e anzianità aziendale.

Qualora al termine del periodo di apprendistato di primo livello ex art. 43 d.lgs. 81/2015 - che si conclude con il conseguimento della qualifica e il diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 - le parti intendano proseguire il rapporto e trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale sia pari o superiore alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

Il periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

7. Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

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

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

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

8. Tutor o referente aziendale

Il tutor o referente aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro

Il tutor o referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti la funzione di tutore o referente aziendale può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

9. Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor o referente aziendale.

Le parti allegano al presente contratto uno "schema tipo" di piano formativo individuale. Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor referente aziendale.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti al predetto parere pattuite allo stesso livello.

10. Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento dei CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'ISFOL i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi, che le parti si impegnano a definire entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo di rinnovo, potranno essere presi a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, può essere integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

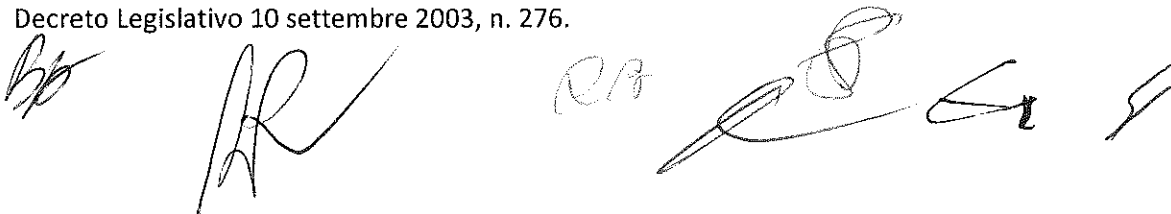
Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Pertanto, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto.

11. Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.



In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro sulla base del modello posto in allegato.

12. Trattamento di malattia ed infortunio

L'apprendista non in prova ha diritto al medesimo trattamento economico e normativo di malattia ed infortunio previsto per i lavoratori non apprendisti.

13. Ferie

All'apprendista viene riconosciuto un periodo di ferie pari a quello previsto per i lavoratori non apprendisti.

14. Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; in caso di malattia insorta durante il periodo di preavviso, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso stesso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15. Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale. Le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere saranno riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto in ragione del 75%.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

16. Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante sottoscritti a partire dalla data di stipula del presente accordo.

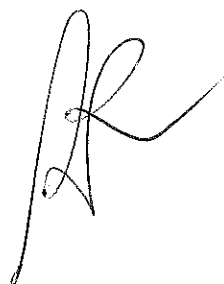
Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continuano ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

17. Conferma in servizio

Al lavoratore che venga confermato in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l., ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Dichiarazione delle parti

Qualora intervengano modifiche legislative le parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi tempestivamente per verificare gli opportuni adeguamenti delle disposizioni contrattuali.



Parte economica

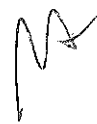


Tabelle retributive

Le parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi da riparametrarsi sui livelli di inquadramento:

TESSILE ABBIGLIAMENTO - MODA

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
3°bis	25.00	25.00	25.00	75.00

CALZATURE

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
3°bis	25.00	25.00	25.00	75.00

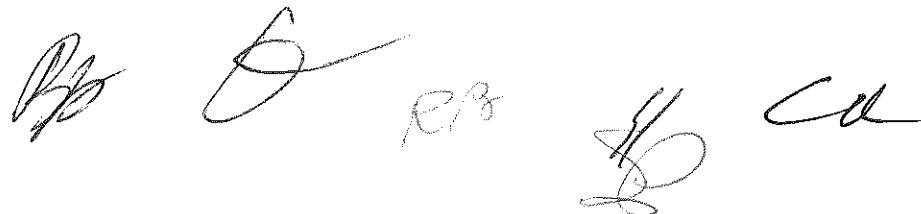
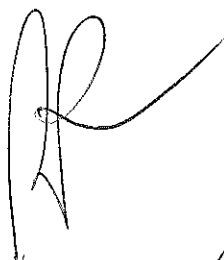
PELLI E CUOIO

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
3°	25.00	25.00	25.00	75.00



OCCHIALI

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
3°	25.00	25.00	25.00	75.00



GIOCATTOLI

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
3°	25.00	25.00	25.00	75.00

NA

PENNE SPAZZOLE PENNELLI

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
3°	25.00	25.00	25.00	75.00

Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2017 per sottoscrivere le tabelle retributive complete.

SP

PR

RB

AK

CR

Q

S

U

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 50.00, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carenza contrattuale interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di marzo 2018.

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

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2018.

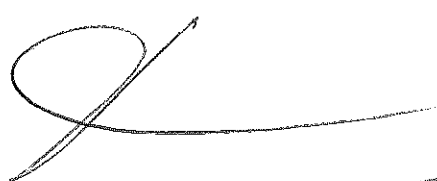
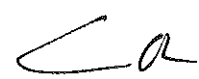


Tabelle retributive

Le parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi da riparametrarsi sui livelli di inquadramento:

CHIMICA E SETTORI ACCORPATI

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
D	34.80	34.80	17.40	87.00

PLASTICA E GOMMA

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
V	30.00	30.00	15.00	75.00

ABRASIVI

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
D1	27.60	27.60	13.80	69.00

CERAMICA

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
D1	28.00	28.00	14.00	70.00

VETRO – settore meccanizzato (prime lavorazioni)

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
D1	28.00	28.00	14.00	70.00

VETRO – settore trasformazioni (seconde lavorazioni)

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
4°	28.00	28.00	14.00	70.00

VETRO – settore soffio a mano e semiautomatiche

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 luglio 2018	Incremento dal 1 luglio 2019	Incremento a regime
5°	28.00	28.00	14.00	70.00

Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2017 per sottoscrivere le tabelle retributive complete.

BB
AR

RB

CO

98

51

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 50.00, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carenza contrattuale interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di marzo 2018.

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

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2018.

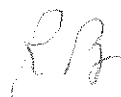
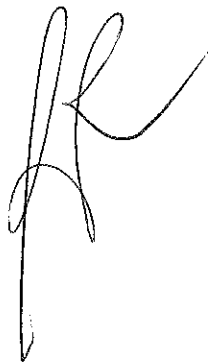


Tabelle retributive

Le parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi da riparametrarsi sui livelli di inquadramento:

LAVORAZIONI PIASTRELLE IN TERZO FUOCO

	Incremento dal 1 gennaio 2018	Incremento dal 1 settembre 2018	Incremento dal 1 giugno 2019	Incremento a regime
D	30.00	30.00	40.00	100.00

Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2017 per sottoscrivere le tabelle retributive complete.

BP

RL

RG

ER

AK

D

AK

ER

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 350.00, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carenza contrattuale interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in tredici tranches con le modalità di seguito specificate: € 50.00 con la retribuzione del mese di novembre 2017 e €25.00 per 12 mensilità a partire da gennaio 2018.

Le parti concordano che i suddetti importi sono riconosciuti ai soli lavoratori con orario di lavoro a tempo pieno e assunti prima del 1° ottobre 2014; riproporzionato per i lavoratori assunti successivamente al 1° ottobre 2014, per i lavoratori con orario part-time, per gli apprendisti.

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

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2018.

BP

PR

GA

RR

AS

AS

AS

AS