

**Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per gli addetti all'industria chimica-farmaceutica,
settore Coibentazioni Termiche Acustiche
10 maggio 2006 – 12 luglio 2006**

In data 27 maggio 2010 a Milano

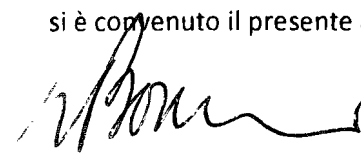
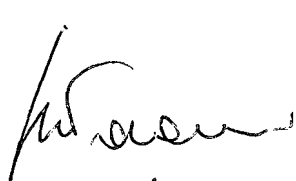
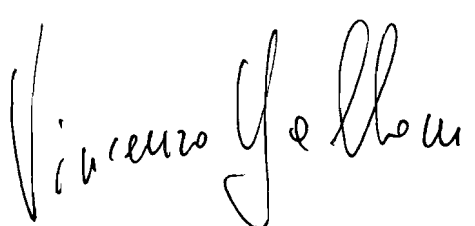


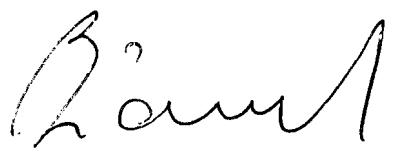
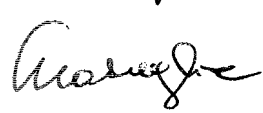

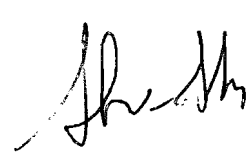
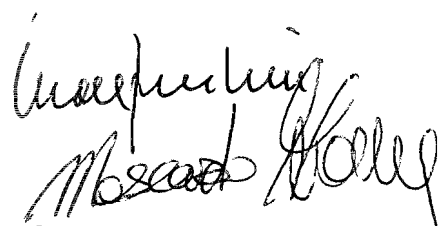

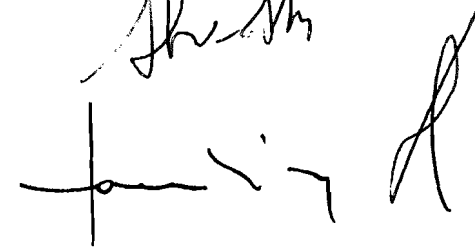
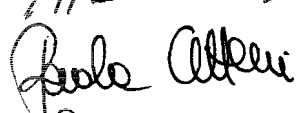
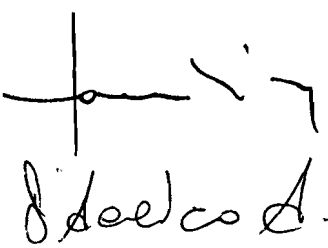
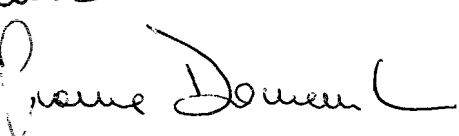
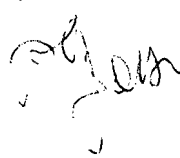
tra

ANICTA

e

FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILCEM-UIL

si è convenuto il presente accordo di rinnovo del ccnl sopra richiamato.

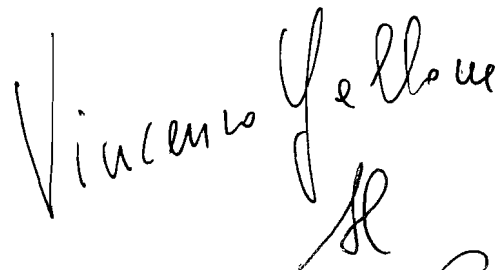
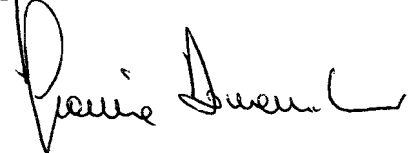
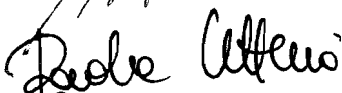
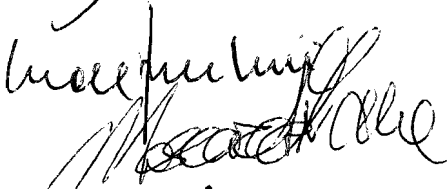
		
		
		
		
		
		
		

PREMESSA

Le Parti, premesso

- che le Parti stipulanti, nel corso della trattativa, hanno confermato che il settore della coibentazione termo-acustica presenta caratteristiche peculiari, cui deve essere attribuito il giusto rilievo nella ricerca di soluzioni compatibili con le esigenze delle imprese e dei lavoratori;
- che le Parti condividono pertanto l'esigenza di realizzare una regolamentazione autonoma di tutte le fattispecie caratteristiche del settore, da coordinare in maniera armonica con le più generali tematiche che regolamentano il rapporto di lavoro, acquisite dal contratto chimico-farmaceutico;
- che le Parti si riconoscono nel consolidato modello partecipativo di relazioni industriali finalizzato
 - a sviluppare positive esperienze nell'ambito di organismi bilaterali
 - a sostenere e sviluppare produttività, competitività e occupazione
 - a valorizzare ed indirizzare la contrattazione aziendale

con l'obiettivo di favorire modalità di confronto e relazioni industriali ispirate a quanto sopra, ritengono opportuno istituire un **Osservatorio di livello nazionale**, prevedendo anche la possibilità che vengano istituiti osservatori di livello territoriale per sviluppare, in ambito non negoziale, un costruttivo e moderno modello di relazioni industriali.



Art. 2 – Periodo di prova

E' aggiunta la seguente:

NORMA TRANSITORIA A CARATTERE SPERIMENTALE

Le Parti ritengono che lo sviluppo e la stabilizzazione dell'occupazione possano essere agevolati anche attraverso la revisione, tenendo conto delle diverse tipologie di mansioni, delle attuali norme di legge che regolamentano la durata del periodo di prova.

In attesa di un'auspicata riforma legislativa in tal senso, le Parti concordano che per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, in via sperimentale, la durata del periodo di prova possa essere pari a 6 mesi per i lavoratori inquadrati nei livelli A, C; 4 mesi per i lavoratori inquadrati nei livelli D, E, F; 2 mesi per i lavoratori inquadrati nei livelli G e 1.

Nel caso di risoluzione durante il periodo di prova, nell'arco di vigenza contrattuale, di più della metà dei contratti di lavoro stipulati ai sensi della presente norma transitoria, ne sarà data specifica informazione alla RSU.

La norma di cui sopra potrà essere attivata dalle Imprese solo qualora, nei tre anni precedenti, non siano stati instaurati in capo allo stesso lavoratore tipologie contrattuali non a tempo indeterminato complessivamente superiori a 12 mesi.

Le Parti, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, assumeranno le informazioni necessarie a verificare l'efficacia della norma transitoria rispetto all'obiettivo condiviso e le conseguenti decisioni in merito.

A collection of handwritten signatures in black ink. The most legible signature is 'Vincenzo Yellow' written in a cursive style. Other signatures are more stylized and difficult to read, but some appear to include names like 'Pado Atturo' and 'Pamie Sauernd'. There are also several initials and short scribbles scattered around the main signatures.

INFORMAZIONI A LIVELLO AZIENDALE/TERRITORIALE

Le Parti, in considerazione della opportunità di una adeguata informazione a livello aziendale sulle modalità e grado di utilizzo delle diverse tipologie di rapporto di lavoro, convengono che semestralmente le imprese informeranno la RSU su:

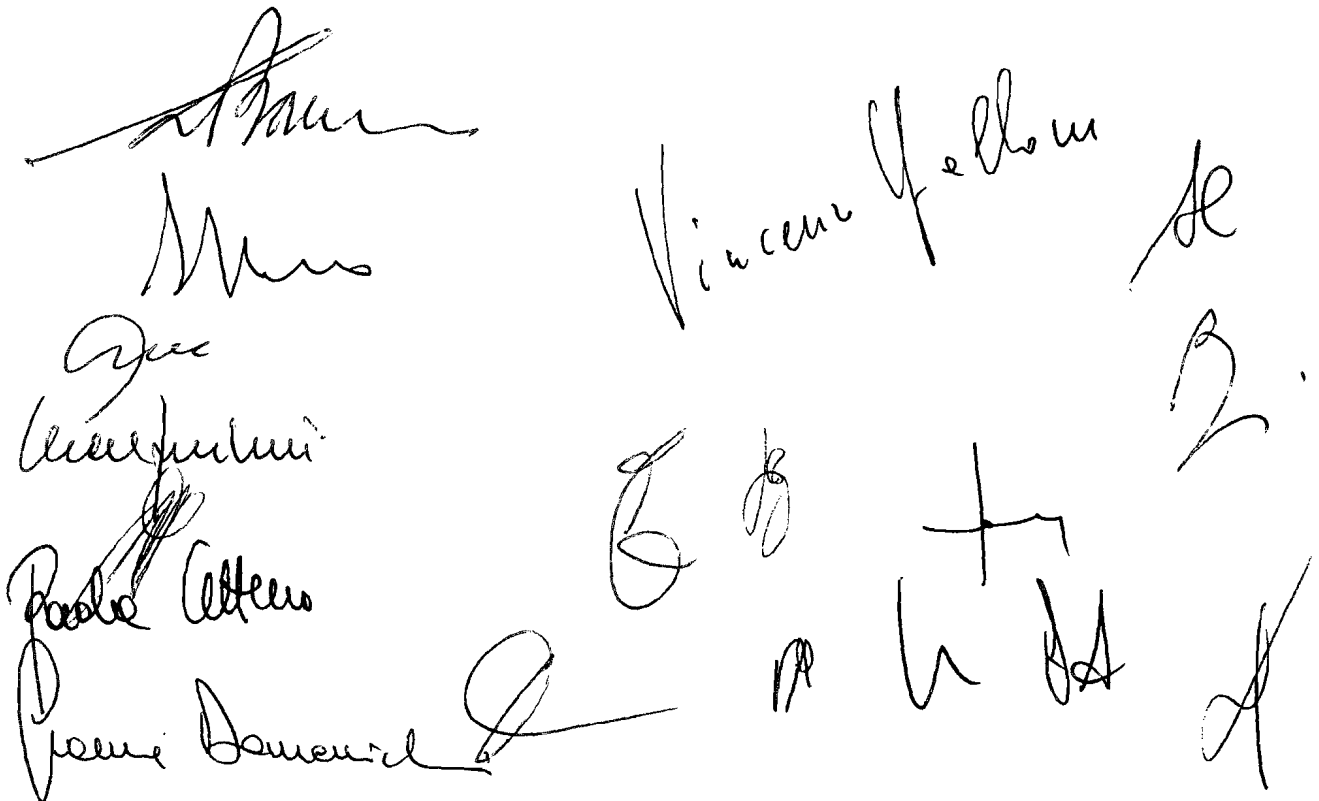
1. il numero, la tipologia e la finalizzazione dei contratti
2. la durata dei contratti
3. la qualifica professionale dei lavoratori interessati
4. gli interventi formativi realizzati
5. i dati relativi ai contratti confermati
6. le prospettive complessive di stabilizzazione

Nel caso di Gruppi industriali o imprese/unità produttive con ~~più di 100 addetti~~ almeno 50 dipendenti l'informativa di cui sopra sarà effettuata secondo quanto previsto alla Parte II del CCNL relativa alle relazioni industriali. ~~ovvero, ove costituito l'Osservatorio aziendale, secondo termini e modalità definiti nell'ambito dello stesso.~~

Le imprese presso le quali non sono costituite rappresentanze sindacali potranno adempiere all'informativa facendo confluire i rispettivi dati alle sezioni territoriali dell'Osservatorio di cui alla Parte I, punto 2) del CCNL.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Con le disposizioni di cui al punto 1 della premessa dell'art.3 del presente CCNL si è inteso disciplinare la successione di più contratti a termine, anche agli effetti di quanto previsto dal D.Lgs. 368/01 art.5 comma 4bis come modificato dalla Legge 133/08, fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 10 aprile 2008.

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are five distinct signatures, with the bottom one appearing to read 'Piero Danovaro'. On the right side, there are several more signatures, including one that clearly reads 'Vincenzo Galloni' and another that appears to be '2.'. The signatures are scattered across the lower half of the page.

PARTE I

Art. 8 - Orario di lavoro

PREMESSA

- La durata normale dell'orario è disciplinata dalle norme di legge e nulla viene innovato a tali disposizioni.
- Le esigenze di produttività e di competitività delle imprese richiedono anche un continuo ricorso a prestazioni lavorative legate a regimi di orario che realizzino il pieno utilizzo degli impianti e rispondano alle reali variabilità dei mercati cogliendone tutte le opportunità.
- I regimi di orario devono essere coerenti con le esigenze delle imprese in termini tecnico-organizzativi.
- In relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 e al comma 2 dell'art. 4 del D. Lgs. n.234/2007 si conviene che la durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media, considerate le esigenze tecnico-organizzative settoriali su un periodo di 12 mesi, 6 mesi per i lavoratori mobili per i quali si applica il D.Lgs. n.234/2007.
- I diversi strumenti contrattualmente definiti vanno utilizzati coerentemente con le loro specifiche finalità.

A) Gli organici devono essere dimensionati alle effettive esigenze di produzione, delle sedi lavorative e di sicurezza ~~degli impianti~~ **delle attività di cantiere** in modo da realizzare la rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, consentendo il godimento delle ferie, delle festività, dei riposi spettanti, tenendo altresì conto dell'assenteismo medio per morbidità, infortuni ed altre assenze.

B) Orari annui di lavoro

1) Orario annuo di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti 2x5 e 2x6.

L'orario di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su due turni per 5 o 6 giorni settimanali è di 247,5 giornate

Vicini Yellow

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Vicini', 'Domenici', and various initials such as 'B', 'H', 'A', 'D', 'L', 'R', 'S', 'P', 'M', 'G', 'F', 'C', 'E', 'I', 'O', 'N', 'I', 'Y', 'E', 'L', 'L', 'O', 'W'.

lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliere, al lordo delle festività e delle ferie.

L'orario di lavoro medio settimanale è di 37 ore e 45 minuti.

Specificità settoriali: Abrasivi

~~– giornate lavorative annue: 249~~

~~– orario di lavoro medio settimanale: 38 ore~~

2) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x5 e 3x6.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su tre turni per 5 o 6 giorni settimanali, fatto salvo quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 13, è di 246,5 giornate lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliere, al lordo delle festività e delle ferie.

L'orario di lavoro medio di riferimento è di 37 ore e 45 minuti.

Specificità settoriali:

1) Abrasivi

~~– giornate lavorative annue: 249~~

~~– orario di lavoro medio settimanale: 38 ore~~

2) Lubrificanti e GPL

~~– giornate lavorative annue: 247~~

3) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x7 e 2x7.

L'orario di lavoro dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali è pari a 232,5 giornate lavorative annue assunte pari a otto ore giornaliere.

La collocazione dei 28,5 giorni conseguenti - che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli a fronte delle ex festività, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'Accordo interconfederale 22/1/1983 sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle imprese - sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione ed il numero delle festività lavorate.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are stylized and vary in length and complexity. Some are clearly legible, such as 'Vincenzo Gellera' on the right side, while others are more abstract scribbles or initials.

A livello aziendale potranno essere realizzate, previo confronto sindacale, schematizzazioni tali che nel corso dell'anno consentano sia il godimento di tre settimane pro-capite di ferie in un periodo di quattro mesi (normalmente da giugno a settembre) sia l'effettuazione delle prestazioni dovute nella restante parte dell'anno.

L'utilizzazione delle giornate di prestazione dovute annualmente dal lavoratore turnista, eventualmente non ricomprese nello schema di turno adottato nell'impresa, sarà contrattata a livello aziendale e dovrà essere funzionale alle esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'impresa.

Per i lavoratori a ciclo continuo, fermo restando quanto previsto dalla successiva lettera L) e dai trattamenti aziendali in atto, si considera prestazione straordinaria quella aggiuntiva alla prestazione effettuata sulla base del programma che consente il rispetto del limite annuo di 232,5 giornate lavorative.

Fermo restando quanto previsto alla lettera A) del presente articolo 8, fatte salve situazioni non prevedibili, la sostituzione di lavoratori turnisti a ciclo continuo dovrà prevedere un periodo di affiancamento tra lavoratore in uscita e lavoratore in entrata adeguato a garantire le necessarie condizioni di sicurezza e qualità della prestazione.

A livello aziendale sarà effettuata una verifica con cadenza semestrale su quanto sopra.

C) Regimi di orario per i lavoratori giornalieri e per i lavoratori turnisti 2x5, 2x6, 3x5, 3x6

Le modalità attuative dell'orario di lavoro annuo potranno comportare quanto segue.

- 1) Orari settimanali realizzati su un arco di norma di cinque giorni, oppure di quattro o sei giorni, di durata compresa tra 37 h e 45 m e 40 h medie settimanali.
- 2) Orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale di più settimane o più mesi fino ad un massimo di dodici.

Qualora il calendario di lavoro, tendenzialmente annuo, definito dall'impresa comportasse una distribuzione dell'orario settimanale diversa da quella in atto, le relative modalità attuative saranno oggetto di contrattazione con la RSU.

A collection of handwritten signatures in black ink. On the left side, there are several signatures, some with names written below them, including 'G. Bellini' and 'Vincenzo'. On the right side, there are more signatures, with 'Vincenzo' and 'G. Bellini' clearly visible. The signatures are varied in style, some being more cursive and others more blocky.

La contrattazione dovrà esaurirsi entro ~~venti dieci~~ giorni dalla comunicazione del calendario di avvio. ~~e, nel caso di modifiche nel corso della sua realizzazione, entro dieci giorni dalla comunicazione del nuovo programma. L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato.~~

In relazione a esigenze organizzative non prevedibili i sopra indicati tempi dedicati alla contrattazione saranno dimezzati, fermo restando che saranno ricercate le modalità necessarie a realizzare un completo e corretto confronto.

~~Nell'ambito di quanto sopra previsto, per quanto concerne le PMI, il confronto, tenuto conto delle loro caratteristiche, dovrà essere realizzato in tempi ulteriormente ridotti.~~

D) L'orario di lavoro programmato, giornaliero, settimanale e pluriperiodale, sarà esposto in apposite tabelle da affiggersi secondo le norme di legge. L'inizio e la fine del lavoro sono regolati nel rispetto dei contenuti dell'art. ... (47) del ccnl chimico-farmaceutico e sarà fissato dalla Direzione aziendale, previa comunicazione alla RSU.

E) Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e prestazioni straordinarie

In applicazione del D.Lgs. n. 66/2003 è convenuto quanto segue:

1) Ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali è considerata eccedente la prestazione fornita oltre l'orario di lavoro settimanale medio di cui alla lettera B) punto 1).

2) A far data dal 1° giugno 2006 le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e quelle straordinarie sono compensate, nel mese di competenza, con le maggiorazioni retributive previste dall'articolo 9 e, secondo quanto previsto dal successivo punto 3), con una delle seguenti opzioni:

- 100% di riposi compensativi
- 100% di quote orarie retributive
- 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'Piero D'Amico'. In the center and right, there are various initials and a signature that reads 'Vincenzo Yellow'. At the bottom right, the number '14' is written.

3) Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui al precedente punto 2)

I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore di cui alla successiva lettera F). La corresponsione delle quote retributive avverrà nel mese di competenza.

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

4) Nelle ipotesi di orari pluriperiodali di cui alla lettera C), punto 2), non costituisce prestazione eccedente o straordinaria quella calendarizzata attuata oltre l'orario medio settimanale che realizzi corrispondenti compensazioni nell'ambito del calendario di lavoro definito.

5) Il ricorso a prestazioni eccedenti o straordinarie deve avere carattere eccezionale. Esso, al di là dei casi in cui le relative esigenze trovino specifiche risposte nell'ambito dei regimi di orario previsti, deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Rientrano, ad esempio, in tale ipotesi, la necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna, di far fronte ad esigenze stagionali, di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti, di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno, di far fronte a punte anomale di assenze dal lavoro.

In relazione alle caratteristiche del settore le aziende di coibentazione, in quanto aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio, nei casi sopra previsti sono tenute a comunicare eventuali ipotesi di prestazioni eccedenti e straordinarie alle R.S.U. aziendali.

Per i casi di cui sopra, in deroga al trattamento previsto dall'art. 9, saranno previste le seguenti maggiorazioni:

- 25% per la prima ora oltre il normale orario di lavoro giornaliero;
- 35% per le ore successive;
- 50% per le ore eseguite nel giorno di sabato.

6) Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la RSU.

7) Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente Contratto, prestazioni eccedenti o straordinarie nonché lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Le prestazioni eccedenti o straordinarie - fermo restando quanto previsto al precedente punto 6) - nonché il lavoro festivo, dovranno essere disposti ed autorizzati dalla Direzione aziendale.

8) Nel caso di regimi di orario su base settimanale le Direzioni aziendali comunicheranno mensilmente alla RSU i dati a consuntivo concernenti le prestazioni eccedenti o straordinarie per servizio o reparto. In tale occasione saranno altresì forniti gli elementi di obiettiva giustificazione del ricorso al lavoro straordinario di cui al precedente punto 5).

Vicenzo Belloni

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Vicenzo Belloni' and various initials such as 'VR', 'AG', 'DA', and '12'.

Nel caso di orari pluriperiodali le informazioni di cui sopra saranno fornite con cadenza quadrimestrale.

Le Direzioni aziendali entro il mese di novembre forniranno alla RSU in modo complessivo le informazioni di cui ai commi precedenti.

F) Conto ore individuale

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare in tutto o in parte i recuperi maturati a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di riferimento, convengono di istituire il "conto ore".

Nel conto ore confluiranno i riposi compensativi delle prestazioni eccedenti o straordinarie, sulla base di quanto previsto alla lettera E), punti 2) e 3), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Qualora la fruizione dei riposi non fosse realizzata entro l'anno successivo a quello di maturazione è legittimo considerare utile per la fruizione stessa un ulteriore anno purché le relative intese per la programmazione dei riposi si realizzino entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

L'utilizzazione delle ore accantonate, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.¹

I lavoratori, oltre che per l'attività formativa di cui alla Parte X, potranno utilizzare i recuperi relativi ai diritti maturati anche per necessità personali e familiari.

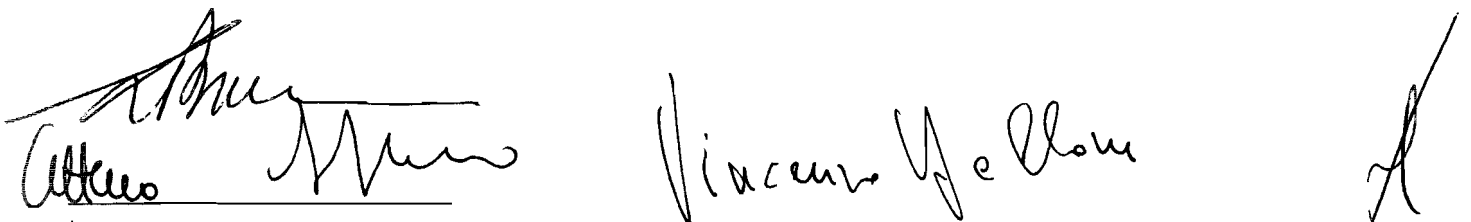
A livello aziendale:

- saranno realizzati incontri di norma trimestrali finalizzati al monitoraggio dell'andamento del "conto ore" e ad un esame congiunto sui motivi che avessero reso reiteratamente impraticabile la fruizione individuale finalizzato all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione;
- sarà realizzata una informativa complessiva annuale in merito all'andamento del conto ore e alle opzioni esercitate dai lavoratori.

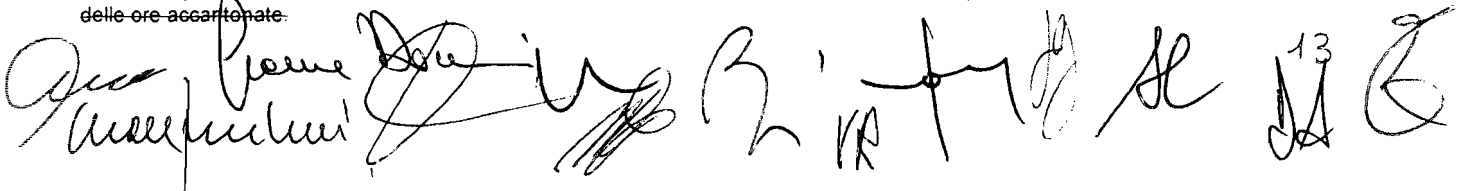
Nel rispetto dello spirito della norma, potranno essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per la utilizzazione dei riposi accantonati, finalizzate anche ad iniziative di responsabilità sociale, quali ad esempio:

- permessi per agevolare l'assistenza in gravi situazioni familiari;
- finanziamento del Fondo aziendale per l'integrazione al reddito di cui alla Parte IV;
- Iniziative formative di riqualificazione per l'occupabilità;
- altre iniziative convenute a livello aziendale.

Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nella busta paga.



¹-Norma transitoria: a far data dal 10/5/2006 con riferimento alle intese realizzate per la programmazione dei riposi accantonati sulla base della precedente normativa del CCNL, a livello aziendale verrà realizzato un esame congiunto finalizzato a favorire lo smaltimento delle ore accantonate.



G) Premio presenza

A decorrere dal 1/4/1983, alla fine di ciascun anno solare o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore di effettiva presenza prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui di cui all'art. 30). Ai fini di tale computo dovranno essere considerate le ore non prestate per ferie, per festività coincidenti con le giornate lavorative, per i riposi aggiuntivi e per la riduzione dell'orario annuo di cui all'art. 13, per la fruizione dei permessi accantonati nel conto ore che si riferiscano a prestazioni che nell'anno di effettuazione non hanno inciso sulla determinazione del premio in quanto eccedenti rispetto al limite di 120 ore, per assemblee retribuite, per permessi sindacali retribuiti, per donazioni di sangue nei limiti previsti dalla legge, per donazioni di midollo osseo nei limiti previsti dal presente Contratto, nonché per i permessi giornalieri per allattamento concessi alle lavoratrici e ai lavoratori.

In caso di Cassa Integrazione Guadagni, di assunzione e di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui di cui all'articolo 30) e le 120 ore indicate al comma precedente si intendono adeguatamente riproporzionate in ragione di 1/12 per ogni gruppo di 22 giornate di sospensione intervenute nel corso dell'anno, con esclusione dell'eventuale frazione inferiore a tale limite.

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

~~Non si applica l'istituto del premio presenza di cui alla presente lettera G).~~

H) Lavoro notturno

1) Per i lavoratori non turnisti è considerato lavoro notturno quello effettuato nel periodo di 9 ore da stabilirsi tra le ore 20 e ore 8 antimeridiane. Per tale prestazione viene riconosciuta la maggiorazione del 50% di cui al punto 4 dell'articolo 9 del CCNL.

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

~~— Si considera lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21 e le 6 antimeridiane.~~

2) In caso di introduzione del lavoro notturno, secondo quanto previsto all'articolo 12 del D.Lgs. n. 66/2003, l'impresa informerà preventivamente, anche nell'ambito di appositi incontri, la RSU costituita nell'unità produttiva sulle ragioni tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro dell'adozione del nuovo orario di lavoro e l'impatto sui lavoratori. La fase di confronto va conclusa entro 15 giorni di tempo dall'informativa e per tale periodo le decisioni aziendali sono sospese.

Nel caso di mancanza di RSU l'informativa deve essere inviata alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL per il tramite della locale Associazione territoriale e il relativo confronto dovrà esaurirsi entro 10 giorni dall'informativa. Per tale periodo le decisioni aziendali sono sospese.

3) In relazione all'articolo 15, comma 2 del D.Lgs. n. 66/2003 in caso di inidoneità al lavoro in orario notturno si richiama quanto previsto all'articolo 7 del presente Contratto.

[Handwritten signatures and initials]

Vincenzo De Rosa

I) Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 11 del CCNL.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso: nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo o straordinario festivo.

L) Lavoro a turni

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'impresa.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro eccedente o straordinario.

Nel caso di cui sopra e qualora situazioni eccezionali lo richiedessero ove il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire interamente del periodo di riposo giornaliero è possibile derogare alle previsioni dell'articolo 7 del D.Lgs. n. 66/2003 relativo al periodo minimo di 11 ore di riposo.

Tale deroga è inoltre consentita alle condizioni di legge in termini di riposi compensativi, in caso di prestazioni lavorative effettuate in regime di reperibilità, come definita a livello aziendale, per emergenze.

Quanto sopra non intende modificare prassi aziendali in atto.

Chiarimenti a verbale

1) Il godimento dei riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività, in aggiunta all'indennità di turno, la sola maggiorazione del 50% di cui all'art. 9 del presente Contratto.

2) Gli orari settimanali previsti al presente articolo sono realizzati attraverso la distribuzione su 48 settimane dei riposi aggiuntivi e delle riduzioni di orario di cui all'articolo 13. La eventuale quota residua sarà goduta attraverso corrispondenti riposi. Le rimanenti 4 settimane si intendono coincidenti con il periodo feriale minimo previsto all'articolo 14 del CCNL.

3) L'assenza in giornata per la quale, nell'ambito del regime di orario adottato nell'impresa, è prevista una prestazione lavorativa inferiore o superiore a otto ore, sarà considerata pari ad otto ore in caso di ferie e in tutti i casi in cui la relativa causale preveda il diritto ad una giornata di retribuzione. Sarà pari alle ore di prestazione prevista, secondo il regime di orario adottato, in tutti gli altri casi di assenza retribuita o non retribuita.

4) ~~La prestazione lavorativa dell'operatore di vendita, già denominato viaggiatore o piazzista, si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezza giornate.~~

~~La collocazione nella settimana delle due mezza giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.~~

Vicario G. De Luca

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Muro

Attilio
Dino
Sturiale
R. G. G. VR
D. S. J. 15

- 5) 4) Nei caso di orari pluriperiodali di cui alla lettera C), punto 2), le prestazioni effettuate oltre l'orario di lavoro medio settimanale di cui alla lettera B), punto 1) non danno luogo a corrispondenti riposi compensativi nell'ambito del rispetto dei limiti di prestazione annua previsti.
- 6) 5) La normativa sul conto ore di cui alla lettera F) del presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro a termine di durata fino a 12 mesi.

~~7) In relazione a quanto previsto all'articolo 16, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 66/2003 si conviene che i lavoratori esterni, in quanto assimilabili ai commessi viaggiatori o piazzisti, sono ricompresi nel trattamento di deroga alla disciplina della durata settimanale dell'orario. Si conviene inoltre di assimilare questi lavoratori al personale di cui al comma 5 dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 66/2003 per quanto riguarda la non applicazione delle disposizioni degli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12, 13 (relative, tra l'altro, a orario di lavoro, lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause). Quanto sopra non modifica gli accordi aziendali in atto.~~

Dichiarazione delle Parti stipulanti

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

In questo contesto, le Parti, a livello nazionale, esamineranno anche eventuali casi particolari in rapporto alla situazione di mercato, alle caratteristiche tecnologiche, organizzative e occupazionali delle imprese e con particolare riferimento a quelle dislocate nel Mezzogiorno, al fine di accertare la possibilità di conseguire una maggiore produttività tecnico-economica combinando una maggiore durata nel periodo settimanale di utilizzo degli impianti con diversi regimi dell'orario di lavoro del personale addetti. Tali regimi saranno ricavabili ricorrendo alla utilizzazione, in aggiunta a quelle previste per il personale giornaliero (5 giornate), di ulteriori giornate di riposo fino a raggiungere l'orario dei turnisti a ciclo continuo.

Vicenzo G. Cloce

[Signature]

PARTE II

Le Parti, nel rispetto delle esigenze di competitività del sistema settoriale, convengono sulla opportunità di favorire l'avvio e lo sviluppo dell'attività produttiva e dell'occupazione nelle "aree di crisi", intendendosi per tali il Mezzogiorno e tutte le aree territoriali così riconosciute dalla legislazione italiana e comunitaria.

[Multiple signatures and initials]

A) Strumenti per favorire l'avvio e lo sviluppo dell'attività produttiva e dell'occupazione nelle "aree di crisi"

- 1) Nelle attività produttive esistenti o nei nuovi insediamenti nelle aree di cui trattasi possono essere introdotti orari di lavoro ridotti in una fascia compresa tra le 24 e le 32 ore con retribuzione corrispondente. L'orario di lavoro ridotto riguarderà i lavoratori nuovi assunti. In particolare:
 - a) l'orario 24/32 riguardante i lavoratori nuovi assunti nei nuovi insediamenti produttivi avrà prevalentemente carattere di stabilità;
 - b) l'orario 24/32 riguardante i lavoratori nuovi assunti negli insediamenti produttivi esistenti potrà assumere la caratteristica di orario di ingresso per un periodo non inferiore a 4 anni.

Accordi sindacali tra le imprese interessate e le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria potranno definire, sia in rapporto ad esigenze indotte dalla competitività e dal mercato nel caso di nuovi insediamenti, sia in rapporto al turnover fisiologico negli insediamenti esistenti, le condizioni e le modalità per l'opzione ad orario pieno.

- 2) Nell'ambito di accordi finalizzati a favorire l'inserimento di nuova occupazione a tempo indeterminato potranno essere previste gradualità temporalmente definite nella erogazione dei premi di produzione in cifra fissa di cui all'art. 16 del CCNL 20/7/1990.

Muro

Vincenzo Yellow

Alfano

Alfano

Alfano

Alfano

Alfano

Alfano

Alfano

Alfano

Allegato - accordo di lavoro con la maggioranza dei lavoratori

Art. 9 - Maggiorazioni per lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni*

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

- 1) Lavoro eccedente (da 37h 45m a 40 ore settimanali) 5%
- 2) Lavoro straordinario diurno (feriale):
 - dalla 41ª alla 44ª ora settimanale 10%
 - dalla 45ª alla 48ª ora settimanale 25%
 - oltre la 48ª ora settimanale 35%
- 3) Lavoro compiuto di domenica con riposo compensativo o nei giorni considerati festivi ad esclusione di quanto previsto al successivo punto 6)..... 50%
- 4) Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati..... 50%
- 5) Lavoro effettuato in turni avvicendati:
 - a) turni diurni 4%
 - b) turno notturno 34%
 - c) turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni (3x7)..... 46%
- 6) Lavoro domenicale per gli addetti a lavorazioni a ciclo continuo che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni (3X7) 33%
- 7) Lavoro straordinario festivo:
 - dalla 41ª alla 44ª ora 50%
 - dalla 45ª ora 70%
- 8) Lavoro straordinario notturno:
 - dalla 41ª alla 44ª ora 50%
 - dalla 45ª alla 48ª ora 60%
 - dalla 49ª ora 75%
- 9) Lavoro pluriperiodale (lettera C, punto 2, dell'articolo 8):
 - a) oltre l'8ª ora giornaliera 10%
 - b) nella giornata di sabato 10%
- 10) Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su un arco di 4 o 6 giorni (lettera C, punto 1, dell'articolo 8) .. 10%
- 11) Lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo convenzionale di 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui) .. 30%

*Per i settori Ceramica e Abrasivi l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo XIII del presente Contratto.
Per i settori Lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo XIV del presente Contratto.

Vincenzo De Luca

Le percentuali di maggiorazione vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui al punto 1) dell'art. 15 calcolate secondo i criteri previsti dall'art. 20.

Fatta eccezione per il 30% di cui al precedente punto 11), le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Peraltro nei confronti del personale turnista, alle percentuali sopra previste per il lavoro effettuato in turni avvicendati andrà aggiunta la percentuale di maggiorazione di cui al precedente punto 3) in caso di lavoro prestato in giornata domenicale o in caso di lavoro prestato nei giorni considerati festivi.

Le maggiorazioni indicate ai precedenti punti 9) e 10) sostituiscono eventuali trattamenti aziendali riconosciuti allo stesso titolo, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Per il lavoro effettuato in turno notturno in aggiunta alle maggiorazioni previste al punto 5), con decorrenza 1/1/2007, per le prestazioni effettivamente svolte, sarà corrisposto un importo in cifra, rapportato ad 8 ore, di 6,5 euro.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire tale importo in cifra fissa in senso onnicomprensivo. In sede di quantificazione si è infatti tenuto conto di ogni incidenza e pertanto l'importo definito non ha riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto al secondo comma dell'articolo 2120 c.c., le Parti convengono che tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'indennità di cui sopra non è assorbibile da identiche erogazioni concordate a livello aziendale che non prevedano una espressa clausola di assorbimento.

Specificità settoriali: Fibre

Le Parti si danno atto che l'indennità in cifra per le prestazioni effettivamente svolte in turno non viene corrisposta ai lavoratori dipendenti delle imprese del settore Fibre.

Chiarimenti a verbale

- 1) Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.
- 2) La percentuale del 4% prevista per lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendano nei due turni diurni.
- 3) Nella fattispecie prevista dall'articolo 8, lettera C), punto 2) per determinare le maggiorazioni spettanti nel caso di prestazioni, a carattere non collettivo, aggiuntive rispetto all'orario di lavoro programmato, dovrà farsi riferimento all'orario medio settimanale di 37h e 45 minuti che il programma realizza come media su un arco pluriperiodale.

Nella fattispecie sopra indicata, tenuto conto del trattamento previsto al

Vincenzo Gellera

Mura
Amor
Greco
Manfredi
Alberio
Ferrari
Amor
Q
Amor
B
R
R
DA
VA
A

punto 9) del presente articolo, la maggiorazione spettante per la prestazione eccedente compresa tra 37h 45 minuti e 40 h sarà pari al 10%.

- 4) Nelle lavorazioni a ciclo continuo, le maggiorazioni spettanti in caso di prestazioni aggiuntive alla prestazione settimanale, effettuata sulla base del programma che consente il rispetto del limite annuo di 232,5 giornate lavorative, sono convenzionalmente determinate come segue:
 - a) 10% per le prime 4 ore settimanali,
 - b) 25% per le successive 4,
 - c) 35% oltre le 8 ore settimanali.

Dichiarazioni delle Parti stipulanti

Le Parti sono consapevoli che le problematiche interpretative delle norme di legge e di contratto hanno determinato a livello aziendale situazioni diversificate sulle modalità di computo (riferimento giornaliero/settimanale) del lavoro supplementare/straordinario.

Le Parti, fermo restando quanto previsto all'articolo 67, si danno atto che nelle imprese nelle quali, ai fini del pagamento delle maggiorazioni per lavoro supplementare/straordinario, si sia adottato il riferimento giornaliero, restano in vigore i trattamenti in atto salvo nuova contrattazione aziendale.

Vincenzo Yellow

E - se

d'A

IR

20

Art. 10 - Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali¹

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le maggiorazioni di cui al punto 5) dell'art. 9 saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

Tale maggiorazione media sarà computata anche agli effetti della 13^a mensilità, corrispondendo tanti dodicesimi per quanti sono i mesi per i quali il lavoratore abbia prestato lavoro a turni, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni².

A decorrere dal 1° aprile 1994 il lavoratore turnista che abbia compiuto 55 anni di età e che venga adibito a tempo indeterminato a lavori a giornata manterrà, ad personam ed in cifra fissa, tanti quindicesimi dell'indennità di turno media ultimamente percepita quanti sono gli anni complessivamente prestati in turno nell'impresa con un massimo di 15 quindicesimi.

Analogamente si procederà nei confronti del lavoratore turnista con 28 anni di comprovata effettiva contribuzione pensionistica, in regime obbligatorio, al quale, però, la cifra ad personam come sopra calcolata sarà ridotta del 25%.

Qualora il lavoratore venga adibito nuovamente al lavoro in turni, l'importo di cui ai commi precedenti non è cumulabile con l'indennità di turno che gli verrà corrisposta, dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

¹ Per i settori Lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo XIV del presente Contratto.
² Per i settori Ceramica e Abrasivi l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo XIII del presente Contratto.

Vicenzo Jellou

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including names like 'Pini', 'Mun', 'Calleo', 'B. & S.', 'VR', and '23'.

Art. 16 - Minimi contrattuali

Il trattamento contrattuale mensile è quello risultante dalla seguente tabella:

livelli	minimo contrattuale	minimo contrattuale	minimo contrattuale
	1.6.2010	1.1.2011	1.1.2012
	€	€	€
A	1.923,48	1.981,12	2.040,32
C	1.695,96	1.745,07	1.795,51
D	1.590,58	1.635,41	1.681,45
E	1.460,14	1.497,14	1.535,14
F	1.386,01	1.420,87	1.456,67
G	1.329,23	1.362,68	1.397,04
1	1.233,92	1.263,83	1.294,55

Con riferimento al triennio 2013-2015, le Parti assumono un valore punto al livello E pari a € 15,71 (composto da minimo, trattamento economico per la Pasqua, valore scatti congelati).

Elemento aggiuntivo della retribuzione

a) A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'elemento aggiuntivo della retribuzione dei lavoratori con la qualifica di quadro, inquadrati ai sensi dell'art. 4, nel livello A è pari a € 51,65.

A decorrere dal 1° gennaio 2007 l'elemento aggiuntivo della retribuzione dei lavoratori con qualifica di quadro inquadrati, ai sensi dell'art. 4, nel livello A è incrementato di € 22,00. Tale incremento, contrattualmente determinato, potrà essere assorbito dal superminimo individuale.

Pertanto dal 1° gennaio 2007 l'elemento aggiuntivo della retribuzione è pari a € 73,65.

A decorrere dal 1° marzo 2008, al personale inquadrato ai sensi dell'art. 4 livello A con la qualifica di quadro, l'elemento aggiuntivo della retribuzione è incrementato di € 16,35. Tale incremento, contrattualmente determinato, potrà essere assorbito dal superminimo individuale. Pertanto dal 1° marzo 2008 l'elemento aggiuntivo della retribuzione è pari a € 90,00.

b) A decorrere dal 1° marzo 2008, al personale inquadrato ai sensi dell'art. 4 nel livello A - 1° comma - (senza la qualifica di quadro), tenuto conto della non applicabilità della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro eccedente e/o straordinario, verrà erogato un elemento aggiuntivo della retribuzione pari a € 47,00. Tale elemento aggiuntivo della

Vincenzo G. De Luca

Attilio...

2.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

retribuzione potrà essere assorbito dal superminimo individuale e non è cumulabile con il trattamento economico previsto dall'art. 8 per prestazioni eccedenti/straordinarie o con analogo trattamento.

Gli elementi aggiuntivi della retribuzione di cui alle precedenti lettere a) e b) non sono cumulabili con il trattamento economico previsto dall'art. 8 per prestazioni eccedenti/straordinarie o con analogo trattamento.

Norma transitoria in materia di assorbimento dei minimi contrattuali

Le Parti condividono l'opportunità che gli incrementi dei minimi contrattuali definiti con il presente rinnovo non siano assorbiti se non in presenza di clausole di assorbimento che qualifichino le somme riconosciute aziendalmente come anticipazione sui futuri aumenti contrattuali.

In assenza di tali clausole, qualora la situazione aziendale rendesse opportuno l'assorbimento, ne sarà data preventiva informazione alla RSU o, nel caso di sua mancanza, alle OOSS territoriali.

Nota a verbale

Nel caso di passaggio di livello la differenza esistente tra minimo contrattuale del livello di provenienza e minimo contrattuale del livello acquisito sarà assorbita dal superminimo individuale o da quello contrattato per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento.

Chiarimento a verbale

Si chiarisce che ai fini del computo dell'indennità di cassa, ferma restando la percentuale prevista all'art. 22, gli importi dei minimi contrattuali mensili saranno considerati utili al netto della cifra di € 232,41.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Muro', 'Cello', 'P. B.', 'D. H.', 'S. H.', 'B.', 'P. A.', and 'Vincenzo G. C. C. C.', along with various initials and a date '26'.

Art. 17 - Scatti di anzianità

A decorrere dall' 1.6.2010, l'art.17 - Scatti di anzianità del CCNL 10 maggio 2006 - 12 luglio 2006 è abrogato.

La voce retributiva Scatti di anzianità resta fissata definitivamente negli importi individualmente maturati alla data del 31.5.2010 e, a partire dall' 1.6.2010, sarà congelata come superminimo individuale non assorbibile.

Con riferimenti agli scatti di anzianità in corso di maturazione al 31.5.2010 essi saranno liquidati pro quota e congelati come superminimo individuale non assorbibile. A questi fini, con riferimento alle frazioni di mese, saranno considerate utili solo quelle pari o superiori a 15 giorni.

Mano
Ateneo
Pro
interpreti
Donat
Vincenzo G. D'Amore
B. de
PR
27

CAPITOLO VI CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 25 - CCNL e contrattazione aziendale

Le Parti assegnano al CCNL un ruolo fondamentale e strategico non solo per l'evoluzione della normativa che regola i rapporti di lavoro del settore ma anche per lo sviluppo di relazioni e di politiche industriali funzionali alla crescita dell'impresa nel suo complesso.

Le Parti sono impegnate a rafforzare e sviluppare il sistema di relazioni industriali settoriale per renderlo sempre più funzionale a migliorare la competitività delle imprese e a rafforzare la professionalità dei lavoratori, l'occupazione e l'occupabilità.

In tale ottica, al fine di sostenere, anche a livello aziendale, un partecipativo modello di relazioni industriali finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise e ispirate alla discussione, al confronto ed al dialogo continuo e aderente alle effettive esigenze emergenti a tale livello, fermo restando quanto previsto nella Parte II - Relazioni Industriali a livello aziendale - in materia di informazione, il CCNL affida alla contrattazione di secondo livello la opportunità di prevedere, attraverso l'iniziativa delle Parti aziendali:

- la costituzione di Osservatori aziendali e/o territoriali (Capitolo I, Parte II, n. 3);
- la realizzazione di iniziative in tema di responsabilità sociale (Capitolo I, Parte III);
- gli strumenti di sostegno del reddito e dell'occupazione offerti dal CCNL (Capitolo I, Parte IV);
- la utilizzazione del conto ore, anche con modalità collettive, per finalità e modalità aggiuntive a quelle espressamente previste dal CCNL (Art. 8, lett. F);
- la realizzazione di accordi per la sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia degli impianti (Art. 45)

Fermo restando quanto sopra, le Parti hanno convenuto di rimandare alla contrattazione aziendale:

- la collocazione dei 28,5 giorni di riposo nell'orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x7 e 2x7 (Art. 8, lett. B, n. 3, 2° comma);
- la definizione di modalità attuative per una diversa distribuzione dell'orario settimanale rispetto a quello in atto (Art. 8, lett. C);
- la definizione di eventuali ulteriori ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie, oltre quelle giustificate da necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico (Art. 8, lett. E);
- la definizione del Premio di partecipazione (Art. 26);
- la individuazione di criteri e modalità per l'applicazione della contrattazione di secondo livello per contratto di apprendistato, contratto di inserimento, contratto a tempo determinato e prestatori di lavoro in somministrazione a tempo determinato (Art. 3, lett. A, B, C, D).

~~Le Parti confermano il loro impegno a rendere il CCNL e la contrattazione aziendale strumenti moderni e adeguati a rispondere alle nuove esigenze delle imprese e dei lavoratori e sono impegnate per:~~

- ~~1) una puntuale applicazione e gestione a livello aziendale delle normative previste dal CCNL che sono e devono essere esigibili per entrambe le Parti aziendali nei termini e secondo le modalità individuate e disciplinate dal CCNL;~~
- ~~2) una contrattazione aziendale rispettosa delle regole e coerente con gli indirizzi e le linee guida definite a livello nazionale.~~

Vincenzo Gallucci

R

[Handwritten signatures and initials]

In particolare le Parti sono impegnate a far sì che i premi di partecipazione di cui all'art. 26 del CCNL siano strettamente collegati ai risultati di andamento economico e di produttività, 3) la valorizzazione del ruolo del livello aziendale di contrattazione.

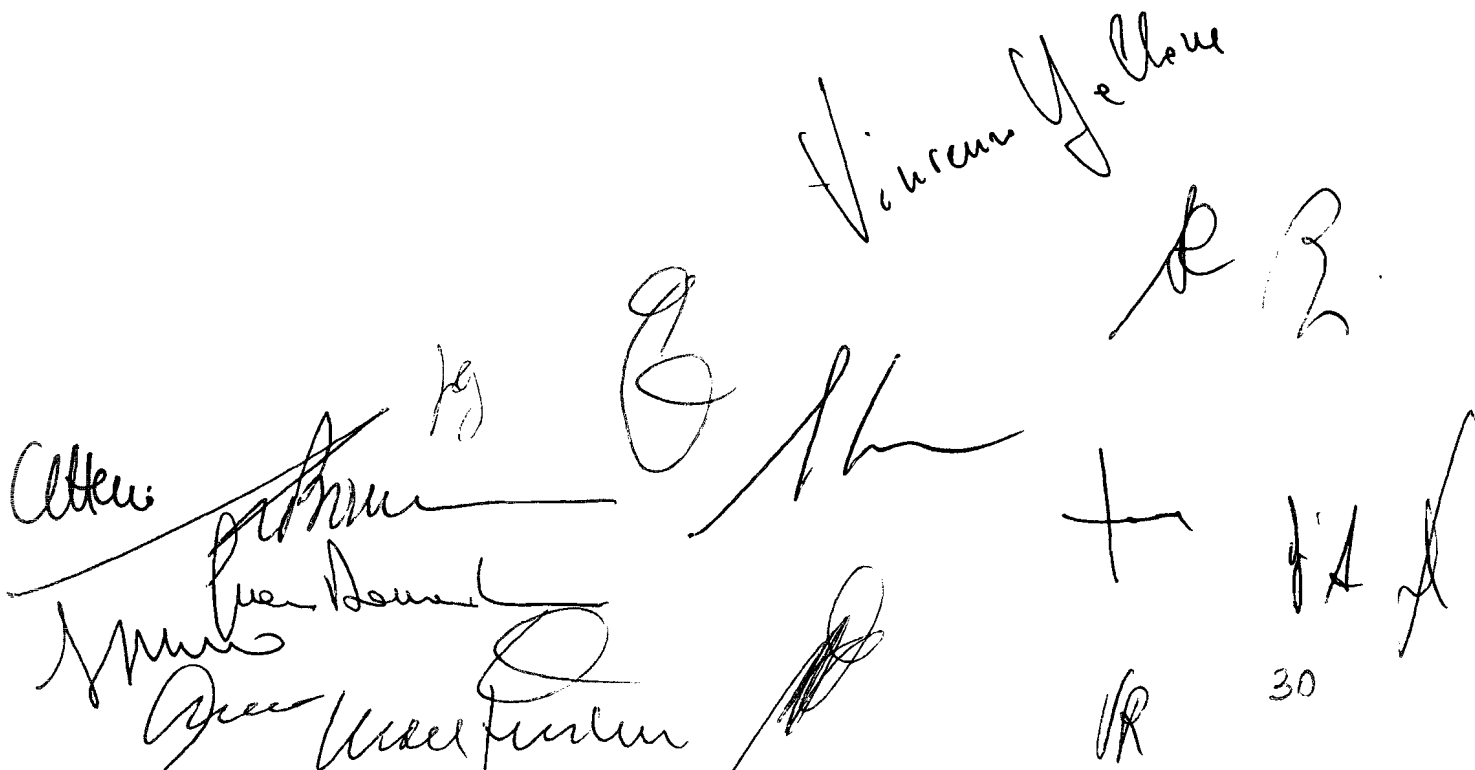
In questo ambito, al fine di consentire alle Parti aziendali di cogliere condivise, specifiche opportunità e esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari, è consentito di realizzare accordi temporanei in deroga alla normativa prevista dal CCNL. Tali accordi non comporteranno interventi sui minimi contrattuali e sui diritti individuali irrinunciabili.

L'effettiva operatività degli accordi è subordinata al parere di conformità della CNC (Commissione Nazionale Contrattazione) secondo le modalità previste dal Regolamento definito dalle Parti stipulanti (appendice 4 del CCNL).

Tale parere non sarà necessario con riferimento ad eventuali accordi relativi al Conto ore e al Premio presenza (art. 8, lettere F e G) e alla Trasferta (art. 22) che dovranno comunque essere trasmessi a cura delle Parti aziendali alla CNC al fine di consentire l'opportuno monitoraggio.

Chiarimento a verbale

La procedura di cui sopra si riferisce esclusivamente alle deroghe in peius delle norme contrattuali nazionali e non riguarda eventuali accordi di modifica di normative e trattamenti di miglior favore concordati a livello aziendale.

Altre:  The bottom section of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are several overlapping signatures, some of which appear to be 'Altre:'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'Vicenzo Yellow'. To the right, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'R' and another that looks like 'A'. At the bottom right, there is a small number '30'.

Art. 26 - Premio di Partecipazione

Le Parti dichiarano che è loro comune intento il miglioramento della produttività e della competitività delle imprese da realizzare anche attraverso l'attuazione degli strumenti previsti dal presente Contratto.

Pertanto si danno atto che la negoziazione dei premi di partecipazione, ferma restando l'opportunità della ~~la~~ non sovrapposibilità dei cicli negoziali nazionale e aziendale, dovrà avere luogo con periodicità triennale, e sarà effettuata alla luce della logica suindicata, tenendo conto dell'andamento economico della impresa e della produttività delle singole unità lavorative.

Le Parti sono impegnate a promuovere la diffusione dell'istituto contrattuale del premio di partecipazione nell'ambito ~~dell'intero sistema industriale chimico del settore della coibentazione termoacustica.~~

In ciascuna unità lavorativa viene costituito, attraverso contrattazione tra la Direzione aziendale e la RSU, con l'eventuale assistenza delle relative strutture territoriali imprenditoriali e sindacali firmatarie del CCNL, un premio di partecipazione, collegato a obiettivi e programmi concordati di produttività e di andamento economico e pertanto variabile.

La realizzazione dei suddetti obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.

A tal fine nelle unità lavorative viene definita la scala di erogazioni in rapporto alla dimensione dei risultati conseguiti, adottando opportune formule e parametri di riferimento.

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

L'accordo aziendale nel fissare i parametri e gli indici da assumere come base di riferimento opererà, anche in rapporto alle diverse caratteristiche delle unità lavorative, le necessarie scelte circa il peso che i parametri di produttività e di andamento economico debbono rispettivamente avere nel determinare le erogazioni e il grado di reciproca influenza dei diversi parametri tra di loro ai fini del calcolo delle erogazioni.

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

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

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

Ove non diversamente previsto, i premi matureranno anche nel caso di assenze con diritto alla retribuzione.

Nelle imprese ~~fino a 70 addetti~~ che non abbiano in passato realizzato la contrattazione dei premi di produzione/partecipazione, è in facoltà dell'impresa di sostituire il premio di partecipazione con il premio previsto alla tabella di cui all'appendice 2 al presente Contratto - con il quale si è inteso disciplinare l'elemento di garanzia retributiva. ~~o con il premio variabile PMI di cui al successivo art. 27.~~

I premi di produzione di cui all'articolo 16 del CCNL 20/7/1990 e gli istituti retributivi analoghi, definiti a livello aziendale, non correlati con elementi obiettivi, restano fissati definitivamente nelle cifre già concordate

Vicenza 4 e 10/06

Ai lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore del presente Contratto saranno riconosciute le suddette cifre, ferma restando l'applicabilità di eventuali diverse normative che per i neoassunti dovessero essere previste da leggi o accordi sindacali.

All'atto dell'istituzione dei premi di partecipazione, eventuali parti variabili dei premi di produzione e analoghi istituti collegati con elementi obiettivi ancora in vigore, ove non sostituiti, saranno adeguati tenendo conto dei nuovi premi di partecipazione e delle loro regole.

E' facoltà delle Parti aziendali:

1. prevedere l'inserimento nel premio di partecipazione delle risorse correlate con il premio presenza, quantificate nella media del premio erogato negli ultimi tre anni. L'applicazione dell'articolo 8 lettera G) del CCNL non troverà applicazione in vigore della scelta aziendale concordata; potranno essere inserite nel premio di partecipazione risorse correlate con premi o indennità di presenza già concordati a livello aziendale.
2. prevedere la destinazione di quote del premio di partecipazione a Fonchim.

Note a verbale

~~La disciplina prevista al presente articolo si applica agli Operatori di Vendita già denominati Viaggiatori o Piazzisti anche con riferimento all'Elemento Retributivo Scorporato (E.R.S.).~~

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

~~La regolamentazione del presente articolo sostituisce integralmente la disciplina sul premio di produttività di cui all'articolo 21 del CCNL petrolio privato, Lubrificanti e GPL 3/6/1994 e successive modificazioni.~~

~~Le Parti si danno inoltre atto della non operatività per il settore dei Lubrificanti di quanto previsto al tredicesimo comma per le imprese fino a 70 addetti che non abbiano svolto contrattazione aziendale.~~

LINEE GUIDA SUL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Le presenti linee guida hanno l'obiettivo di facilitare la coerente applicazione della normativa di cui al presente articolo e di favorire il miglioramento e la diffusione di un sistema partecipativo di relazioni industriali.

1) Il premio di partecipazione è un elemento centrale all'interno di una costruzione contrattuale che vuole ispirare a logiche di coinvolgimento e di partecipazione la contrattazione di secondo livello. Come per numerosi altri aspetti del contratto, per la negoziazione di tale premio si assume a riferimento l'obiettivo del miglioramento della produttività e competitività delle imprese, condizione essenziale perché le stesse possano concorrere a realizzare condizioni di sviluppo economico e sociale.

In considerazione della volontà politica delle Parti sintetizzata con la particolare denominazione data al premio, è fondamentale l'adozione a livello aziendale di un metodo partecipativo per la contrattazione economica di secondo livello.

Tale metodo può delinarsi come segue:

- trasparenza nella considerazione delle condizioni specifiche dell'impresa e negli obiettivi di miglioramento;

Vincenzo Cellini

- condivisione dei programmi di intervento da realizzare;
- chiarezza nei distinti ruoli tra le Parti necessaria per un corretto ruolo negoziale;
- credibilità reciproca e quindi coerenza di comportamenti.

2) La norma contrattuale indica chiaramente come il premio di partecipazione sia un istituto tipicamente aziendale. In questo senso le presenti linee guida e gli indirizzi che autonomamente verranno forniti dalle Parti nazionali hanno come obiettivo di fornire gli opportuni riferimenti generali per l'attività negoziale aziendale. Le soluzioni concrete vanno realizzate a livello di singole realtà adattando le norme e le indicazioni generali alle condizioni e caratteristiche specifiche. ~~Questa esigenza va tenuta ben presente in un settore come quello chimico caratterizzato da profonde differenze tra le imprese in termini di:~~

- ~~- struttura: piccole, medie e grandi imprese; attività prevalentemente produttiva, attività di servizio;~~
- ~~- settore di appartenenza;~~
- ~~- mercati: altre imprese, consumatori finali;~~
- ~~- condizioni di lavoro: lavoro a turni, lavoro giornaliero.~~

~~Queste differenze incidono profondamente sul peso del costo del lavoro, sulle scelte strategiche e sui comportamenti del management e dei lavoratori e non possono pertanto non influenzare i negoziati sul premio di partecipazione.~~

Premessa l'esigenza di diversità applicative vanno però ribaditi alcuni concetti validi in ogni contesto. In particolare:

- il punto di riferimento per il premio di partecipazione è il raggiungimento di obiettivi concordati di miglioramento della produttività della singola realtà operativa e dell'andamento economico della singola impresa;
- lo sviluppo della logica partecipativa seguendo il metodo di cui al punto 1) presuppone la piena legittimazione dei soggetti aziendali e la capacità di:
 - impostare confronti basati sui necessari elementi di conoscenza delle strategie aziendali secondo quanto previsto nella parte I del CCNL ;
 - concordare gli obiettivi e programmi cui collegare il premio;
 - seguire l'evoluzione dei conseguenti parametri di riferimento.

A tal fine, se del caso, si assumeranno iniziative di carattere formativo per quanti svolgano un ruolo importante nella negoziazione e nel monitoraggio del premio di partecipazione.

3) Diversamente dagli altri istituti retributivi correlati esclusivamente alla prestazione, il premio di partecipazione è per sua natura totalmente variabile in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi concordati. La relativa entità e la corrispondente erogazione è determinata a consuntivo, una volta cioè che siano verificati il miglioramento della produttività e dell'andamento economico aziendale.

L'effettiva variabilità è la condizione per beneficiare dei vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla legislazione per incentivare la contrattazione di secondo livello.

4) Rientrano a pieno titolo nel concetto di miglioramento della produttività programmi ed azioni che accrescano e consolidino la qualità ~~dei prodotti, dei processi e servizi,~~ **delle prestazioni,** riducano i costi e migliorino l'efficienza dell'Azienda nonché programmi che in situazioni di

Vincenzo Yellow

B. J.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'A. D.', 'M.', 'C. A.', 'R. J.', and 'D. A.'.

congiuntura sfavorevole realizzino l'obiettivo di un miglioramento della situazione aziendale in atto.

In un settore tecnologicamente avanzato e fortemente competitivo la ricerca della "qualità" e dell'eccellenza assume infatti un significato particolarmente rilevante. La produttività poi è chiaramente il frutto dell'ottimale combinazione di più fattori. In tal senso è preferibile che, ai fini del collegamento con il premio, si faccia riferimento ad un insieme articolato di elementi sia pure attribuendo agli stessi, se del caso, un peso diverso in rapporto alla prevalenza degli obiettivi specifici che si intendono realizzare.

Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento utili per misurare la produttività.

VOLUME PRODOTTO

- VOLUME SPEDITO
- QUANTITÀ ORE LAVORATE
- SCARTI DI PRODUZIONE
- RECLAMI DAI CLIENTI
- PRODOTTI A NORMA
- UTILIZZO IMPIANTI
- BILANCIO MATERIALI (CONSUMI ENERGETICI, CONSUMI SPECIFICI)
- TEMPI PROGETTI RISPETTO AI PREVENTIVI
- COSTO PROGETTI RICERCA RISPETTO AI PIANI
- TEMPI DI ATTRAVERSAMENTO
- CONSUMI ENERGETICI
- EFFICACIA SISTEMA PREVENZIONE SU SICUREZZA INTERNA ED ESTERNA
- ASSENTEISMO MEDIO AZIENDALE e PRESENZA INDIVIDUALE (in fase distributiva del premio)

- VOLUME PRODOTTO (si intendono i metri quadrati di isolamento montato)
- QUANTITÀ ORE LAVORATE (si intendono le ore lavorate rispetto a quelle lavorabili)
- RECLAMI DAI CLIENTI
- BILANCIO MATERIALI (CONSUMI ENERGETICI, CONSUMI SPECIFICI - si intendono gli sfridi di lavorazione e i rifacimenti per non conformità)
- TEMPI PROGETTI RISPETTO AI PREVENTIVI (si intendono i tempi di realizzazione, con particolare riguardo agli impianti "chiavi in mano")
- EFFICACIA SISTEMA PREVENZIONE SU SICUREZZA INTERNA ED ESTERNA (ci si riferisce in particolare al miglioramento degli indici di frequenza e gravità degli infortuni)
- ASSENTEISMO MEDIO AZIENDALE e PRESENZA INDIVIDUALE (in fase distributiva del premio)

Vincenzo Gelloni

5) Per quanto produttività e andamento economico siano spesso correlati va osservato come questa correlazione possa essere diversa tra le imprese e tra le singole realtà, in rapporto al livello tecnologico ed alle caratteristiche del mercato specifico.

Con riferimento alle sopra citate condizioni nell'ambito di ciascun accordo andranno definiti:

- gli indici di riferimento della produttività e dell'andamento economico riferiti ad uno specifico anno o a medie tra più anni;
- le quantità di premio in rapporto alle quantità di miglioramento della produttività e dell'andamento economico;

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

— il grado di influenza (peso) sul premio del miglioramento della produttività e del miglioramento dell'andamento economico.

Nello stabilire le modalità con le quali i fattori di produttività e di andamento economico possono influenzarsi tra di loro, va previsto che a fronte dei risultati in termini di produttività il premio deve variare a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi di andamento economico dell'impresa così come, a fronte dei risultati in termini di andamento economico, il premio potrà variare in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di produttività.

Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento per la determinazione dell'andamento economico.

- FATTURATO (DEPURATO DA FATTORI ESTERNI)
- MARGINE OPERATIVO LORDO (MOL)
- RISULTATO CORRENTE
- UTILE
- EBITDA

6) Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento utili per lo sviluppo della cultura della sicurezza:

- UTILIZZO DEI DPI (DISPOSITIVI PREVENZIONE INDIVIDUALI)
- SVILUPPO, DEFINIZIONE, RISPETTO E VERIFICA DELLE PROCEDURE DI SICUREZZA
- APPLICAZIONE DI SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA (RESPONSIBLE CARE, ISO, ecc..)

7) Il contratto aziendale a contenuto economico ha validità triennale. Va tenuto presente che diversi sopravvenienti fattori significativi per l'impresa possono motivare la variazione di obiettivi/programmi e parametri all'interno del triennio. Questa variabilità va fronteggiata definendo con l'accordo triennale le regole, condizioni e modalità per percepire i significativi fattori di cui sopra, ad esempio attraverso il monitoraggio degli andamenti, e per realizzare eventuali variazioni per il futuro senza pregiudicare il carattere triennale del negoziato.

8) La natura collettiva del premio non esclude che le cifre da erogare possano essere differenziate, anche all'interno di una stessa realtà, per realizzare una migliore condizione di equità distributiva.

Peraltro il premio non può porsi in contraddizione con le logiche che presiedono alla determinazione dei miglioramenti retributivi e che privilegiano la coerenza con i diversi livelli di professionalità e con la prestazione lavorativa.

9) Il contratto, nel suo insieme e in molte sue parti, si fa carico della necessità di concorrere a contenere gli effetti occupazionali delle crisi e ristrutturazioni lasciando alla volontà delle parti la scelta di soluzioni concrete che tengano conto delle caratteristiche specifiche delle singole realtà e delle possibilità reali di offrire un contributo in questa direzione coerente con le esigenze di competitività. Il contratto si fa altresì carico di garantire ai lavoratori una adeguata protezione in termini di Welfare.

La destinazione di una quota del premio di partecipazione conseguito, anziché alla distribuzione di benefici economici, alla occupazione e alla previdenza complementare (Fonchim), nonché

Vincenzo De Blasio

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials on the right. A small box with the number '35' is visible near the bottom right.

l'individuazione di iniziative in tema di Welfare nell'ambito della contrattazione aziendale sono scelte coerenti con gli indirizzi strategici del CCNL.

Appendice (2)

Importi dell'indennità mensile sostitutiva dei premi di cui agli artt.

DECORRENZA: 1.1.2012

livelli	indennità sostitutiva €
A	34,27
C	29,20
D	26,65
E	22,00
F	20,73
G	19,89
1	17,78

Vincenzo Yellow
Altero
IR 8
36

Art. 50 - Provvedimenti disciplinari

In mancanza di specifici regolamenti aziendali il presente articolo 50 e i successivi articoli 51 e 52 costituiscono le norme disciplinari e devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti ai sensi dell'articolo 7 della Legge 300/70.

Le infrazioni disciplinari alle norme del presente Contratto e dell'eventuale regolamento aziendale di cui al precedente art. 49 potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa
- 4) sospensione
- 5) licenziamento

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali previste all'art. 65.

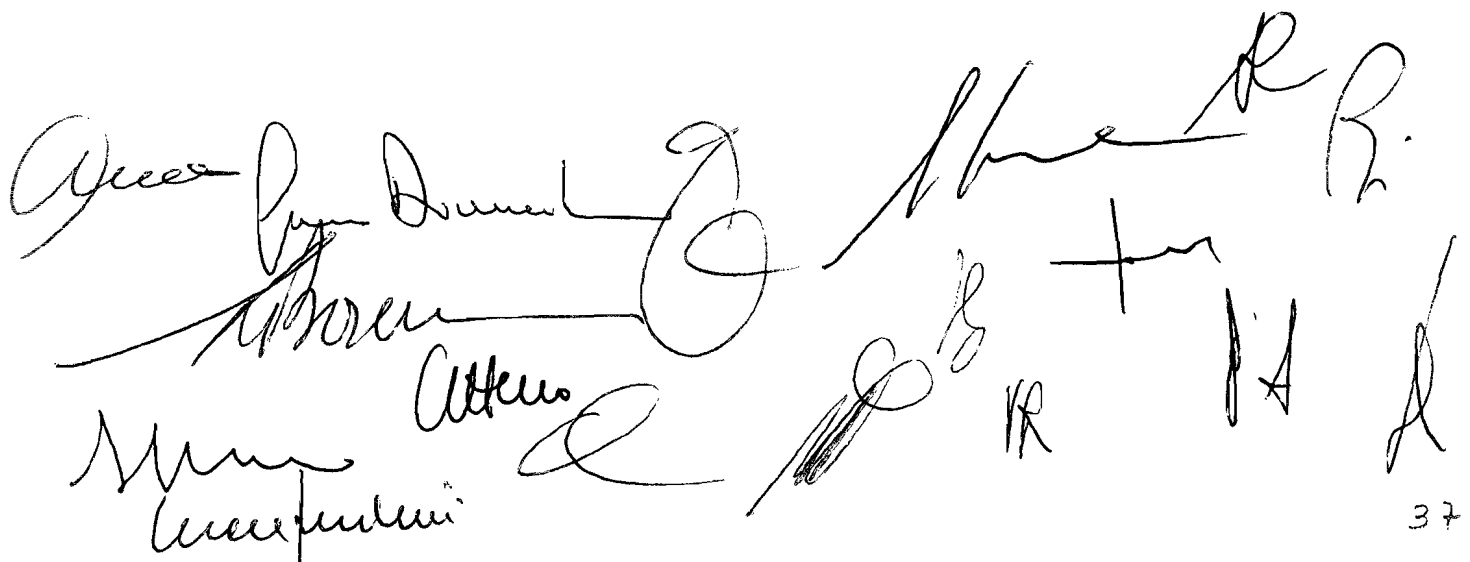
Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Chiarimento a verbale

Ai fini di quanto stabilito dal comma 4 del presente articolo gli otto giorni entro i quali il provvedimento deve essere emanato sono successivi allo scadere dei primi otto e quindi entro sedici giorni dalla contestazione.

Il provvedimento deve essere emanato entro sedici giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione.

Vincenzo Gallone



 A collection of handwritten signatures and initials, including names like 'Giacca', 'Papa', 'Domenico', 'Atkins', 'R.', 'IR', 'PA', and 'A'.

Art. 51 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione, il lavoratore:

- a) che utilizzi in modo improprio gli strumenti di lavoro aziendali (accesso a reti e sistemi di comunicazione, strumenti di duplicazione, ecc.);
- b) che non osservi le prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza;
- c) che non sia disponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza;
- d) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 37 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- e) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- f) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- g) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello;
- h) che costruisca entro le officine dell'impresa oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'impresa stessa;
- i) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'impresa, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- j) che effettui irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- k) che ricorra impropriamente alle vigenti norme (per esempio in materia di malattia, permessi, ecc.) o ne richieda non correttamente l'applicazione vulnerandone la funzione di tutela del lavoratore;
- l) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente Contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene.

- m) che introduca sostanze alcoliche
- n) che si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza

La multa non può superare l'importo di 3 ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Ente di previdenza nazionale.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto a Fonchim, Faschim, alle eventuali istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Ente di previdenza nazionale.

Vicario De Luca

Per De
Accesso
Ufficio
Al R.
IR
38

Le Parti hanno convenuto di mantenere le specificità contenute nel ccnl coibenti 10.5.2006 - 12.7.2006 e di recepire la normativa contenuta nel verbale di accordo chimico-farmaceutico del 18 dicembre 2009 (con le modifiche che interverranno in sede di stesura) per quanto concerne:

Capitolo I

- Relazioni Industriali - premessa
- Parte I – Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale (con modifica Osservatorio Nazionale)
- Parte II – Relazioni industriali a livello aziendale
- Parte III – Responsabilità sociale dell'impresa
- Parte IV – Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione
- Parte V – Welfarchim
- Parte VI – Diversamente abili
- Parte VIII – Previdenza complementare settoriale – Fonchim
- Parte IX – Assistenza sanitaria settoriale – Faschim (settore coibenti: decorrenza dal 1.7.2010)
- Parte X – Formazione
- Parte XI – Organismo Bilaterale Chimico per la formazione continua

Capitolo II

- Tipologie di rapporto di lavoro:
 - . apprendistato
 - . apprendistato professionalizzante
 - . contratto a tempo determinato:
(con modifica coibenti: "sono aggiunti i seguenti commi" anzichè punti 5 e 6)
 - . contratto di somministrazione a tempo determinato
 - . rapporto di lavoro a tempo parziale

Vincenzo Jelloni

Capitolo V

- Elementi della retribuzione
- Indennità in cifra fissa per effettive prestazioni in turno notturno ex art. 9 ccnl

Capitolo VI

- Quadri, lavoratori con funzioni direttive e assimilati

Capitolo VII

- Permessi
- Malattia ed infortunio

Capitolo VIII

- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente
- La gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente a livello nazionale

Capitolo XI

- Permessi per cariche sindacali

Capitolo XII

- Reclami e controversie
- Decorrenza e durata

Appendici

- Linee guida sui criteri di gestione degli appalti - 2009
- Linee guida sulla gestione della sicurezza e salute dei lavoratori e della tutela dell'ambiente a livello aziendale – 2009
- Attestazione dell'attività formativa (curriculum formativo del lavoratore)

Inoltre si recepisce il verbale di accordo 24.3.2009 – Faschim in caso di mobilità ai sensi della L. 223/1991 – con decorrenza 1.7.2010

Vincenzo Gallone
Roberto
Mario
Giuseppe
Giorgio
Uscipulini
Altaio
Paolo
IR
44