

CHIMICA - CERAMICA - Aziende artigiane**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

***per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori
della chimica, gomma plastica, vetro, ceramica, terracotta,
gres e decorazione di piastrelle***

10 GIUGNO 2015

(Decorrenza: 1° gennaio 2013 - Scadenza: 31 dicembre 2016)

Parti stipulanti

CONFARTIGIANATO
Confartigianato chimica, gomma, plastica, vetro
Confartigianato ceramica
CNA Produzione
CNA Artistico e tradizionale
CASARTIGIANI
CLAAI
e
FILCTEM-CGIL
FEMCA-CISL
UILTEC-UIL

Testo del c.c.n.l.***Premessa***

Il presente c.c.n.l. Area Chimica Ceramica, contiene disposizioni comuni operanti per entrambi i settori accorpati e disposizioni speciali che restano distinte in quanto peculiari ai settori medesimi per caratteristiche tecnico produttive e figure professionali. Tali specifiche norme, costituiscono parte integrante del contratto stesso.

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

***Art. 1
(Sfera di applicazione)***

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

Settore Chimica

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

Settore Ceramica

- ceramica;
- terracotta;
- porcellane;
- gres;

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

Art. 2

(Durata e scadenza)

Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 31 dicembre 2016.

La contrattazione collettiva regionale 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.

Art. 3

(Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore)

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione. Ferma restando tale inscindibilità le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza dalla data di applicazione che restano a lui assegnate "ad personam". In materia di usi le parti fanno riferimento all'art. 2078 del codice civile.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o fondi per la formazione professionale da enti pubblici nazionali o regionali o dalla UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del c.c.n.l. e di legge in materia di lavoro.

Art. 4

(Reclami e controversie)

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

Sezione

"RELAZIONI SINDACALI E BILATERALITA"

Art. 5

(Relazioni sindacali - Osservatori)

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

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

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

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

Compiti dell'Osservatorio sono:

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

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di dialogo sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e

internazionali in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasione, elusione e lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo chimica, gomma, plastica e vetro, terracotta grès e decorazione di piastrelle;

e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Attività a livello regionale

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

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

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

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

Sezione "Pari opportunità"

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

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

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- f) verificare, con riferimento alla legge 10 aprile 1991, n. 125, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;
- g) studiare il fenomeno del "mobbing" giungendo ad una sua definizione ed elaborando proposte condivise da recepire nelle norme contrattuali.

Art. 6

(Accordo interconfederale)

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

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

Art. 7

(Sistema contrattuale)

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.

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

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

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

lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro regionale.
I contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

Art. 7 bis
(Contratto collettivo regionale di categoria - c.c.r.l.)

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

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

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

Art. 8
(Azioni positive per le pari opportunità)

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

In questo quadro sarà oggetto di confronto tra le parti nelle sedi previste dal presente contratto l'attivazione di azioni positive finalizzate a rimuovere discriminazioni di genere e favorire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nei percorsi lavorativi ai sensi dell'art. 27 del su richiamato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Art. 9
(Lavorazione conto terzi)

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

Art. 10
(Formazione professionale)

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

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

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

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

Art. 11

(Assemblea per il settore chimica, gomma-plastica, vetro)

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

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

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

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

Art. 11 bis

(Assemblea per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

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

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

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

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

Art. 12

(Permessi retribuiti per cariche sindacali)

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

Per il Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro tale monte ore sarà di:

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

Per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle tale monte ore sarà di:

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

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

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

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

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

Art. 13

(Contributi sindacali)

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

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

Delega fac-simile

Spett.le Direzione,

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

Data

Firma

Art. 14**(Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche)**

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

Art. 15**(Affissioni per il settore chimica, gomma-plastica, vetro)**

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

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

Art. 15 bis**(Affissioni per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)**

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

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

Art. 16**(Ambiente di lavoro)**

FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL e le Associazioni artigiane intendono operare perché si instauri un rapporto di piena compatibilità tra produzione e ambiente. In tale ambito, le parti assegnano alle tematiche dell'ambiente un valore di criterio guida per la formulazione delle scelte programmatiche e produttive dei settori interessati al presente c.c.n.l.

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

a) favorire l'adozione di tecnologie e cicli a basso impatto ambientale, sia sul versante della ricerca sia sul versante della diffusione;

b) favorire la riconversione e ristrutturazione ecologica delle imprese artigiane;

c) favorire da parte pubblica la messa in opera delle strutture e dei servizi alle imprese necessari agli adempimenti di legge ed individuare strumenti a carattere consortile atti ad agevolare il rispetto delle leggi di salvaguardia ambientale (depurazione, smaltimento, riciclaggio, ecc.).

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

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

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

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

Gli Osservatori predisporranno anche, attraverso l'utilizzo di risorse messe a disposizione della pubblica amministrazione, le opportune iniziative a carattere formativo e informativo nei confronti delle imprese, delle istituzioni, dei lavoratori e dell'opinione pubblica che si rendessero necessarie nell'adempimento dei compiti loro assegnati dal presente articolo.

In tale ambito gli Osservatori acquisiranno le informazioni necessarie a delineare profili di rischio per le singole lavorazioni.

Art. 17**(Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro)**

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

2) Le Organizzazioni sindacali possono richiedere, nelle sedi previste dall'accordo interconfederale facente parte integrale del presente contratto, di partecipare alla ricerca delle cause che rendono presente la nocività nell'ambiente di lavoro. Per l'effettuazione delle indagini necessarie sarà richiesto in via prioritaria

l'intervento delle strutture pubbliche e convenzionate (Patronati, medicina del lavoro, ASL e centri di servizio). Nell'effettuazione delle indagini le parti convengono di assumere a riferimento le metodiche e i limiti stabiliti dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (TLV) secondo i criteri di applicazione indicati nelle tabelle stesse.

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

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

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

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

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

7) Le parti si impegnano ad incontrarsi, a livello regionale, a partire dal 1° luglio 1995, su richiesta di una delle parti stesse, ogni qualvolta sorga la necessità, in rapporto all'applicazione di leggi regionali o nazionali (ad esempio, T.U. n. 81/2008) e s.m.i. o su esplicita richiesta fatta dall'Osservatorio previsto dal presente contratto, comunque nell'ambito degli accordi interconfederali intervenuti in materia.

Prevenzione delle malattie professionali

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

Inoltre, le parti, a livello regionale, al fine di svolgere un'attenta azione di prevenzione delle malattie professionali si impegnano a verificare congiuntamente la necessità di eventuali controlli sanitari preventivi e periodici ulteriori rispetto alle casistiche e agli obblighi previsti dalle norme vigenti.

Art. 18

(Diritto alle prestazioni della bilateralità)

In relazione a quanto previsto dalla delibera del Comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l.:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

- a) rappresentanza sindacale: 0,10% - 12,5 €;
 - b) Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 0,15% - 18,75 €;
 - c) Ente bilaterale nazionale: 0,01% - 1,25 €;
 - d) rappresentanza imprese: 0,25% - 31,25 €;
 - e) Fondo sostegno al reddito: 0,49% - 61,25 €;
- (questo importo è comprensivo dei 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:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.

- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 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.

- 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.

* * *

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera EBNA del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente c.c.n.l. concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015 che applicano i cc.cc.nn.l. sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle province autonome di Trento e Bolzano).

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del Titolo I del D.Lgs. che applicano i cc.cc.nn.l. sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.Lgs. e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella prot. n. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

- Rappresentanza sindacale di bacino: 12,50 €;
- Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 18,75 €;
- EBNA e funzionamento FSBA: 2,00 €;
- Rappresentanza imprese contrattazione collettiva: 31,25 €;
- Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle province autonome di Trento e Bolzano): 27,25 €;

- FSBA: 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi.

11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente bilaterale territorialmente competente della necessaria documentazione,

l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

13. 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.

Nota a verbale

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 19

(Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.)

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del 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, CLAAI e le confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL.

A partire dal 1° febbraio 2013, sono pertanto iscritti al Fondo - SAN.ARTI. i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente c.c.n.l., 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 c.c.n.l.

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.

Art. 20

(Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali)

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

- a) sostegno dei costi connessi ai rinnovi contrattuali ed alla stampa dei contratti;
- b) supporto e sostegno alla contrattazione collettiva regionale;
- c) raccolta ed analisi degli accordi realizzati a livello territoriale dalle parti;
- d) altri argomenti concordati tra le parti.

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

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

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

Qualora la suddetta quota non venga versata ai fini di cui sopra, dovrà essere integralmente corrisposta ai lavoratori in occasione della erogazione della seconda rata di "una tantum".

Il finanziamento delle attività di cui sopra si realizza attraverso la suddivisione in parti uguali fra rappresentanze dei datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori firmatarie del c.c.n.l. degli importi versati sul c/c appositamente predisposto.

Sezione

"DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO"

Art. 21
(Assunzione)

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

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 152/1997, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

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

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

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- d) numero del codice fiscale.

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

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

Art. 22
(Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro)

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

Art. 23
(Periodo di prova)

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

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

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

Per il Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro:

<i>Livelli</i>	<i>Periodo di prova (mesi)</i>
7°	6
6°	6
5° S	4
5°	4
4°	3
3°	2
2°	2
1°	1

Per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazioni di Piastrelle:

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

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

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

Art. 24

(Nomenclatura per il settore chimica, gomma-plastica, vetro)

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

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

Art. 25

(Classificazione del personale unica per il settore chimica, gomma-plastica, vetro)

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

L'inquadramento dei quadri, impiegati, operai che secondo il sistema di classificazione unica prevista dal presente contratto trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità ed una ulteriore valorizzazione delle capacità professionali nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione del lavoro e della produttività.

Per specifiche figure professionali, i cui profili siano previsti in più livelli ai fini dell'inquadramento aziendale, all'atto della assunzione, si farà riferimento all'anzianità professionale già acquistata nel settore e certificata dal libretto personale di lavoro.

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

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

1° livello

Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione non partecipanti al ciclo produttivo;

b) limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo. Tali lavoratori dopo il suddetto periodo, passeranno al 2° livello;

c) per il settore vetro appartengono inoltre a questo livello i seguenti profili professionali:

- lavatore;
- portantino;
- serraforme;
- arrangiatore alla tempera a nastro e a ferraccia;
- applicatore di decalcomanie;
- manovale;
- fattorino.

2° livello

Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che, per la loro esecuzione, richiedono comuni capacità pratiche e normali cognizioni tecniche;

b) i lavoratori che svolgano semplici mansioni esecutive di ufficio per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, dopo i quali passano al 3° livello.

Profili: Gomma - Plastica

- Personale che esegue operazioni manuali su semilavorati o prodotti finiti (sbavatura, ecc.);
- addetti a macchine per le quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura, l'avviamento e la messa a punto;
- personale addetto ad operazioni di semplice assemblaggio con adattamento, eseguito a mano o mediante attrezzature meccaniche;
- personale operaio che esegue, in base a metodi di lavoro prestabiliti, determinazioni correnti, non configurabili come vere e proprie analisi, anche con attrezzature di semplice uso;

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

Profili: Chimica

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

Profili: Vetroresina

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

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

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

Seconde lavorazioni

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

3° livello

Appartengono a questo livello:

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

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

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

Profili: Gomma - Plastica

- Personale che esegue operazioni manuali di una certa precisione sul prodotto secondo metodi prestabiliti con l'impiego di attrezzature e/o strumenti;
- personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo, che esegue operazioni manuali sul prodotto in lavorazione, secondo metodi prestabiliti, intervenendo sulle macchine con operazioni non complesse di regolazione e controllo;

- personale che esegue normali operazioni di avviamento, regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari per assicurare il mantenimento dello "standard" di produzione, secondo le prescrizioni di esercizio quando ad esso ne è affidata la conduzione;
- personale che in base a norme prestabilite, esegue verifiche, controlli e/o prove su semilavorati o prodotti finiti anche con l'impiego di strumenti di misura di semplice uso;
- mescolatorista addetto agli impianti per la miscelazione.

Profili: Chimica

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

Profili: Vetroresina

Lavoratori adibiti a:

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

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

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

Seconde lavorazioni

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

Profili: Presidi sanitari

Lavoratori adibiti a:

- assemblaggio e produzione di prodotti semplici e d'imbustaggio;
- autista;
- addetto al magazzino;

- personale operaio addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche.

4° livello

Appartengono a questo livello:

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

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

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

Profili: Gomma - Plastica

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

Profili: Chimica

- Specialisti di mestiere che negli impianti e nelle officine sono in grado di eseguire lavori specializzati:
- conduttore di impianto che, operando in sala quadri (quadrista): interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti; compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione; trasmette le notizie ed i dati relativi comunicando, a chi di regola, le eventuali irregolarità nel funzionamento dell'impianto; ovvero che, in assenza di quadri di regolazione, svolga analoghe mansioni di equivalente delicatezza e complessità;
 - elettricista che effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate di impianti ed apparecchiature complesse;
 - personale di manutenzione che esegue su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenza, gli interventi e regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento;
 - conduttore di macchine automatiche confezionatrici di qualsiasi tipo che effettua la regolazione, il cambio dei formati, l'attrezzatura e la sostituzione dei pezzi nonché una accurata manutenzione ordinaria, la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche;
 - addetto alla preparazione, con dirette responsabilità, delle composizioni profumate dei saponi e per prodotti della detergenza;
 - personale operaio addetto alla preparazione ed alla pesatura di materie prime e materiali specifici per la produzione di vernici e resine secondo formulazioni complesse e non ricorrenti con riproporzionamento dei dosaggi e nelle quali si sviluppino reazioni chimiche vere e proprie, con esclusione quindi delle semplici miscele.

Profili: Presidi sanitari

- Produzione di semilavorati complessi e linee a minor contenuto tecnico, con compiti di controllo qualità sul prodotto;
- addetto laboratorio prove ed analisi;
- lavorazione e/o assemblaggio di produzioni a maggior contenuto tecnologico;

- funzioni di controllo sulle produzioni complesse e servizi di manutenzione ed assistenza;
- realizzazione di disegni per la documentazione dei prodotti.

Profili: Vetoresina

Accedono a questo livello i lavoratori adibiti a:

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

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- 1° montatore;
- 1° imballatore;
- levavetro piazza assortimento e centrifuga oltre 2 kg;
- scannellatore di 1ª categoria;
- soffiatore calici a gambo riportato e piede basso;
- levavetro, tagliatore a vetro fuso, pressatore, sformatore e apritore piazzagrande fantasia;
- incamiciatore globi oltre 30 cm di diametro (prodotto finito);
- attaccapiedi;
- 1° fonditore;
- 1° compositore;
- 1° temperista;
- personale di manutenzione (attrezzista, meccanico, tornitore, stampista, elettricista, elettromeccanico);
- 2° servente;
- 2° forcellante;
- levaparaion (levatore ultima coperta);
- soffiatore globi cm 25 di diametro (prodotto finito).

Seconde lavorazioni

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

5° livello

Appartengono a questo livello:

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

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

- Impiegato disegnatore progettista;
- ispettore alle vendite;
- impiegato tecnico con compito di coordinamento e controllo nell'ambito dei settori di produzione e dei servizi;
- impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o nell'ambito commerciale;
- addetti ad analisi, elaborazioni e ricerche di carattere tecnico o amministrativo;

- operatore esperto su calcolatore elettronico con capacità di programmi propri.

Profili: Chimica

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

Profili: Plastica

- I lavoratori che, in condizioni di ampia autonomia e con l'eventuale guida di lavoratori di livello inferiore, svolgono, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, mansioni di natura operativa o manutentiva di notevole rilievo, variabilità e complessità, con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati;
- personale addetto alla conduzione di presse con specifiche capacità di lavori di aggiustaggio sugli stampi e particolari conoscenze delle caratteristiche delle materie plastiche e gomma da trasformare;
- conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente al responsabile di turno, svolge, in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti;
- personale di manutenzione che, in condizioni di autonomia esecutiva, effettua interventi di natura complessa interessanti diverse professioni sull'intera gamma dei relativi macchinari;
- addetto controllo qualità.

Profili: Presidi sanitari

Lavoratore che in completa autonomia viene adibito a:

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

Profili: Vetresina

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

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

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

Seconde lavorazioni

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

5° livello S

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

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

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

6° livello

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

Profili

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

Profili: Vetro

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

Prime lavorazioni

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

7° livello

Quadri

Dichiarazione delle parti

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

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

Art. 25 bis

(Classificazione del personale unica per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

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

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

Declaratorie e livelli

Livello A

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

Livello B

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

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

Profili:

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

Livello C

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

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

Profili:

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

Livello D

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

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

Profili:

- Addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative.
- Ricercatore grafico e di laboratorio con esperienza precedentemente acquisita con titolo di studio attinente.
- Responsabile di magazzino che contabilizza, su appositi registri contabili o in CED, il carico e scarico del magazzino.
- Torniante provetto.
- Modellista che costruisce, con particolare competenza tecnico-pratica e senza ausilio tecnico, modelli diversi.
- Pittori e/o decoratori di figure di particolare e completa difficoltà.
- Madrista addetto alla costruzione di modelli o forme originali in gesso o resina.
- Calcatore, montatore, rifinitore che realizza con particolare competenza tecnico-pratica, montaggio e rifiniture di oggetti di difficile e particolare esecuzione, senza ausilio tecnico.
- Graffiatore su smalto di oggetti di difficile esecuzione.
- Scalfitore su crudo di oggetti di difficile esecuzione.
- Fornaciaio responsabile, conduttore di forni ed incastellatore con compiti di regolazione, controllo e ripristino di tutte le funzioni degli impianti.
- Responsabile alla manutenzione e/o responsabile degli impianti di depurazione.

- Fioraio che realizza composizioni artistiche di particolare difficoltà e delicatezza.
- Decoratore che esegue con particolare competenza tecnico-pratica, senza ausilio e controllo diretto, pitture e decori di difficile e particolare esecuzione su proposta di designer o propria creazione (esecuzione di campionatura).
- Responsabile alle linee di produzione.

Livello E

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

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

Profili:

- Addetto agli uffici che compie operazioni ricorrenti.
- Modinatore e calcatore di oggetti complessi.
- Restauratore.
- Modellista di composizioni artistiche di fiori.
- Colatore di forme e tasselli in gesso.
- Fornaciaio.
- Pittore e/o decoratore.
- Graffiatore su smalto.
- Scalfitore su crudo.
- Aerografista provetto sotto e sopra smalto.
- Smaltatore e invetratore a spruzzo o immersione con vernici o smalti particolari.
- Pressatore con messa a punto degli stampi.
- Modellatore su crudo.
- Madrista.
- Autista addetto alle consegne.
- Commesso addetto alla vendita, alla cura dei campionari con mansioni di ordinamento dei locali di custodia o di vendita.
- Magazziniere con compiti di registrazione delle partite in entrata ed in uscita e di imballaggio.
- Rifinitore, applicatore e spugnatore in crudo di oggetti complessi.
- Torniante.
- Applicatore a mano di decalcomanie di complessa esecuzione.
- Addetto alla manutenzione di macchina sia automatica che semiautomatica ed addetto agli impianti di depurazione.
- Conduttore di forni.
- Decoratore serigrafico.
- Disegnatore e riproduttore di disegni su pellicola.
- Esecutore ed incisore di schermi serigrafici.
- Esecutori di campioni da progetto o disegno.
- Ricercatore cromatico.
- Ricercatore grafico di laboratorio, grafico di competenza di fotomeccanica, ideatore e creatore di modelli, ideatore e creatore di disegni e decori di prima assunzione e senza titolo di studio attinente.
- Addetti a macchine semoventi e carrelli.

Livello F

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

Profili:

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

- Aiuto conduttori forni addetti al carico e scarico.

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

Livello G

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

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

Dichiarazione delle parti

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

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

Art. 26 (Orario di lavoro)

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

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

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

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

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

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

Per il Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro

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

Verbale integrativo del 18 ottobre 2011

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

Art. 27 (Durata media dell'orario di lavoro)

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

Art. 28 (Lavoro straordinario, festivo, notturno per il settore chimica, gomma-plastica, vetro)

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 28 bis

(Lavoro straordinario, festivo, notturno per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29

(Flessibilità dell'orario di lavoro)

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno.

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

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

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

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

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

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

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Art. 30

(Flessibilità individuale - Banca-ore)

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 31

(Gestione dei regimi di orario)

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

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

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

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

Art. 32

(Turnisti a ciclo continuo)

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

Art. 33

(Operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per il settore chimica, gomma-plastica, vetro)

L'orario di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. del 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere.

Tale limitazione non riguarda i custodi e i portieri aventi alloggio nei locali dell'impresa e nelle immediate adiacenze per i quali valgono le disposizioni di legge.

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

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

Art. 34 (Riposo settimanale)

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

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

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

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

Art. 35 (Festività)

Sono considerate festività:

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

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

Festività soppresse

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

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

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

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

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

Art. 36 (Ferie per il settore chimica, gomma-plastica, vetro)

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

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

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 23 della legge n. 977/1967, non dovrà essere inferiore a 30 giorni di calendario.

Art. 36 bis**(Ferie per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)**

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

Per i lavoratori con anzianità superiore a 12 anni, viene riconosciuto, a decorrere dal 1° luglio 1996, un ulteriore giorno di ferie, pari a 8 ore.

Art. 37**(Criteri di calcolo dei ratei di maturazione)**

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni, daranno luogo alla maturazione di 1/12.

Art. 38**(Definizione ed elementi della retribuzione per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)**

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

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

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

Art. 39**(Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare)**

Settori Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi riferiti al 3° livello a partire dal 1° luglio 2015, 1° gennaio 2016, 1° luglio 2016, 1° dicembre 2016 così come da tabelle che seguono.

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 150 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in 2 soluzioni: la prima pari ad euro 80 con la retribuzione del mese ottobre 2015, la seconda di euro 70 con la retribuzione del mese di ottobre 2016.

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

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

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2015.

L'importo di "una tantum" verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Struttura della retribuzione

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

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare ai lavoratori un ulteriore elemento retributivo denominato Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.), pari a 25 euro lordi, per tredici mensilità, non assorbibile. Sono dispensate dal pagamento di tale elemento le imprese che aderiscono alla bilateralità e che ottemperano ai relativi obblighi contributivi.

Tabelle retributive Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Livello	Retribuzione tabellare al 30/06/2015 €	Incremento a regime €	Retribuzione tabellare a regime €
7°	1.793,68	86,41	1.880,09
6°	1.675,82	80,73	1.756,55
5°S	1.583,27	76,27	1.659,54
5°	1.507,92	72,64	1.580,56
4°	1.428,85	68,83	1.497,68
3°	1.349,27	65,00	1.414,27
2°	1.289,85	62,14	1.351,99
1°	1.204,98	58,05	1.263,03

Livello	Retribuzione tabellare al 30/06/2015 €	Prima tranches di incremento dal 01/07/2015 €	Retribuzione tabellare dal 01/07/2015 €
7°	1.793,68	19,94	1.813,62
6°	1.675,82	18,63	1.694,45
5°S	1.583,27	17,60	1.600,87
5°	1.507,92	16,76	1.524,68
4°	1.428,85	15,88	1.444,73
3°	1.349,27	15,00	1.364,27
2°	1.289,85	14,34	1.304,19
1°	1.204,98	13,40	1.218,38

Livello	Retribuzione tabellare al 31/12/2015 €	Seconda tranches di incremento dal 01/01/2016 €	Retribuzione tabellare dal 01/01/2016 €
7°	1.813,62	13,29	1.826,91
6°	1.694,45	12,42	1.706,87
5°S	1.600,87	11,73	1.612,60
5°	1.524,68	11,18	1.535,86
4°	1.444,73	10,59	1.455,32
3°	1.364,27	10,00	1.374,27
2°	1.304,19	9,56	1.313,75
1°	1.218,38	8,93	1.227,31

Livello	Retribuzione tabellare al 30/06/2016 €	Terza tranches di incremento dal 01/07/2016 €	Retribuzione tabellare dal 01/07/2016 €
7°	1.826,91	26,59	1.853,50
6°	1.706,87	24,84	1.731,71
5°S	1.612,60	23,47	1.636,07
5°	1.535,86	22,35	1.558,21
4°	1.455,32	21,18	1.476,50
3°	1.374,27	20,00	1.394,27
2°	1.313,75	19,12	1.332,87
1°	1.227,31	17,86	1.245,17

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2016 €	Terza tranches di incremento dal 01/12/2016 €	Retribuzione tabellare dal 01/12/2016 €
7°	1.853,50	26,59	1.880,09
6°	1.731,71	24,84	1.756,55
5°S	1.636,07	23,47	1.659,54
5°	1.558,21	22,35	1.580,56

4°	1.476,50	21,18	1.497,68
3°	1.394,27	20,00	1.414,27
2°	1.332,87	19,12	1.351,99
1°	1.245,17	17,86	1.263,03

N.d.R. Nella quinta tabella, leggesi "Quarta tranche di incremento dal 01/12/2016.

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) €
7°	25
6°	25
5°S	25
5°	25
4°	25
3°	25
2°	25
1°	25

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

Settori Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi riferiti al livello E a partire dal 1° luglio 2015, 1° marzo 2016, 1° settembre 2016, 1° dicembre 2016 così come da tabelle che seguono.

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 130 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in 2 soluzioni: la prima pari ad euro 70 con la retribuzione del mese di ottobre 2015, la seconda di 60 euro con la retribuzione del mese di ottobre 2016.

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

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

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2015.

Struttura della retribuzione

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

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare ai lavoratori un ulteriore elemento retributivo denominato Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.), pari a 25 euro lordi, per tredici mensilità, non assorbibile. Sono dispensate dal pagamento di tale elemento le imprese che aderiscono alla bilateralità e che ottemperano ai relativi obblighi contributivi.

Tabelle retributive

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di piastrelle

Livello	Retribuzione tabellare al 30/06/2015 €	Incremento a regime €	Retribuzione tabellare a regime €
A	1.595,64	77,50	1.673,14
B	1.456,51	70,74	1.527,25
C	1.380,10	67,03	1.447,13
D	1.323,98	64,31	1.388,29
E	1.276,49	62,00	1.338,49

F	1.235,75	60,02	1.295,77
G	1.164,94	56,58	1.221,52

Livello	Retribuzione tabellare al 30/06/2015 €	Prima tranches di incremento dal 01/07/2015 €	Retribuzione tabellare dal 01/07/2015 €
A	1.595,64	18,75	1.614,39
B	1.456,51	17,12	1.473,63
C	1.380,10	16,22	1.396,32
D	1.323,98	15,56	1.339,54
E	1.276,49	15,00	1.291,49
F	1.235,75	14,52	1.250,27
G	1.164,94	13,69	1.178,63

Livello	Retribuzione tabellare al 29/02/2016 €	Seconda tranches di incremento dal 01/03/2016 €	Retribuzione tabellare dal 01/03/2016 €
A	1.614,39	12,50	1.626,89
B	1.473,63	11,41	1.485,04
C	1.396,32	10,81	1.407,13
D	1.339,54	10,37	1.349,91
E	1.291,49	10,00	1.301,49
F	1.250,27	9,68	1.259,95
G	1.178,63	9,13	1.187,76

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2016 €	Terza tranches di incremento dal 01/09/2016 €	Retribuzione tabellare dal 01/09/2016 €
A	1.626,89	25,00	1.651,89
B	1.485,04	22,82	1.507,86
C	1.407,13	21,62	1.428,75
D	1.349,91	20,74	1.370,65
E	1.301,49	20,00	1.321,49
F	1.259,95	19,36	1.279,31
G	1.187,76	18,25	1.206,01

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2016 €	Terza tranches di incremento dal 01/12/2016 €	Retribuzione tabellare dal 01/12/2016 €
A	1.651,89	21,25	1.673,14
B	1.507,86	19,39	1.527,25
C	1.428,75	18,38	1.447,13
D	1.370,65	17,64	1.388,29
E	1.321,49	17,00	1.338,49
F	1.279,31	16,46	1.295,77
G	1.206,01	15,51	1.221,52

N.d.R. Nella quinta tabella, leggesi "Quarta tranches di incremento dal 01/12/2016.

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

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

(Aumenti periodici di anzianità per il settore chimica, gomma plastica, vetro)

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

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

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

*Art. 40 bis**(Aumenti periodici di anzianità per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)*

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

<i>Livelli</i>	<i>Importi in euro</i>
A	11,36
B	9,39
C	8,78
D	8,00
E	7,75
F	7,23
G	6,97

Tutti i lavoratori compiuto il 20° anno di età, compresi quelli attualmente in forza ed esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità in base al nuovo regime.

Gli impiegati in forza al 31 agosto 1980 non potranno comunque superare il tetto di 14 aumenti periodici biennali di anzianità da calcolarsi sommando gli scatti precedentemente maturati a quelli da maturarsi secondo il nuovo regime.

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

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

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

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

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

Norma transitoria

Al 31 agosto 1980 è stato corrisposto ai lavoratori un importo calcolato in tanti ventiquattresimi di aumento periodico di anzianità per quanti sono i mesi intercorrenti dalla maturazione dell'ultimo aumento periodico o dalla data di assunzione fino a tale data.

Tale importo è stato calcolato secondo il vecchio regime, ed in particolare:

- per gli operai, in base al minimo tabellare al 1° febbraio 1980;
- per gli impiegati, in base al minimo tabellare contingenza al 1° febbraio 1980.

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

*Art. 41**(Corresponsione della retribuzione)*

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

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

- 1) estremi della categoria del lavoratore;

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

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

Il reclamo per gli errori contabili non è necessario sia esercitato all'atto della riscossione della retribuzione purché venga inoltrato entro 6 mesi dal riscontro.

Art. 42

(Cumulo di mansioni e passaggio di categoria)

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

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

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

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

Art. 43

(Tredicesima)

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

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo della tredicesima.

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

Art. 44

(Gratifica feriale per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

Nel corso del mese di luglio sarà corrisposta ai lavoratori una gratifica feriale nella misura di 50 ore da calcolarsi sui minimi tabellari secondo le modalità di cui all'art. 37.

Ai fini del computo dei ratei di gratifica feriale afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, puerperio, malattia ed infortunio, entro i limiti della conservazione del posto, varranno le modalità ed i criteri di maturazione previsti all'art. 43, 3° comma.

Art. 45

(Trasferte per il settore chimica, gomma plastica, vetro)

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

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

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

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

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese,

la indennità di cui alla lett. d), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

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

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

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

Per il solo settore del vetro le disposizioni di cui alla lett. d) per gli operai sono le seguenti:

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

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

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) il rimborso delle eventuali altre spese vive sostenute per il necessario espletamento della missione;

c) il rimborso per spese di vitto e alloggio nei limiti della normalità quando la durata del servizio comporti per il lavoratore tali spese;

d) una indennità giornaliera pari al 40% della retribuzione giornaliera (quest'ultima calcolata dividendo per 25 il minimo tabellare e la contingenza mensili) se la missione dura oltre le 12 ore e fino a 6 giorni.

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

1) al 25% della retribuzione per i periodi di missione da 7 a 30 giorni;

2) al 20% della retribuzione nel caso di missione di durata e con decorrenza dall'inizio del secondo mese, o nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente.

Art. 45 bis

(Trasferte per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

A) Lavoratori operai

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

a) Spese di viaggio. Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute con i normali mezzi di trasporto;

b) ore di viaggio. Le ore di viaggio, durante l'orario di lavoro saranno retribuite come quelle normalmente lavorative. Le ore di viaggio fuori dell'orario normale di lavoro saranno compensate con una percentuale di retribuzione normale da convenirsi tra le parti;

c) vitto e alloggio. Le spese di vitto e di alloggio, sostenute durante la missione di trasferta, saranno rimborsate dall'impresa in base alle spese vive accertate o secondo accordi particolari;

d) mezzi di trasporto propri. Nel caso che il lavoratore, autorizzato dall'impresa, si avvalga di un proprio mezzo di trasporto, verrà effettuato il rimborso delle spese relative mediante un'indennità chilometrica da convenirsi tra l'impresa e l'interessato.

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

B) Lavoratori impiegati

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

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

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

Art. 46

(Lavoro a cottimo per il settore chimica, gomma plastica, vetro)

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

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

Nel caso in cui un lavoratore, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 46 bis

(Lavoro a cottimo per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

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

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

Tale condizione si presume adempiuta quando i lavoratori lavoratori a cottimo nel medesimo gruppo, abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 7%.

Nel caso in cui un lavoratore lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 47

(Indennità maneggio denaro e cauzione)

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

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

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore stesso.

Art. 48

(Indennità di trasporto per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

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

Art. 49

(Assenze e recuperi)

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

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

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

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

Art. 50

(Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro per il settore chimica, gomma plastica, vetro)

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

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

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300. In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

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

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

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

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

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;

- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni viene riconosciuta al lavoratore un'integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno e fino al 180°.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

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

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

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

Art. 50 bis

(Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

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

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

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

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

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

I termini massimi di conservazione del posto non terranno conto fino a un massimo di 30 giorni di eventuali periodi di ricovero ospedaliero attestati nei tempi previsti dalle vigenti norme di legge e comunque comunicati all'azienda entro lo scadere degli stessi termini di 9 o 12 mesi.

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

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

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

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

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

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

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore.

Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

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

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

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

In caso di infortunio sul posto di lavoro fermo restando, la retribuzione per la giornata dell'infortunio e per le giornate di carenza prevista dalle vigenti norme di legge, per le stesse giornate di carenza l'impresa garantirà comunque un'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato la normale durata dell'orario di lavoro aziendale.

Art. 51

(Contratto a tempo determinato)

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

a) Acausalità

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

b) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

c) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Resta inteso che dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 7, lett. a) dell'art. 10, D.Lgs. n. 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

d) Durata complessiva massima del rapporto

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

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, prorogabile a 12 mesi dalla contrattazione collettiva regionale, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con

l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

e) Diritto di precedenza

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

f) Intervalli temporali

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001, così come novellato dal D.L. n. 76 convertito in legge n. 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, così come novellato dal D.L. n. 76 convertito in legge n. 99/2013, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuato per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Art. 52

(Lavoro a tempo parziale - Part-time)

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

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

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

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

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

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

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

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

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

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

e) L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di

Informazione del presente c.c.n.l. verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

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

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

Art. 53

(Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011 e successive integrazioni)

Premessa

Le parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese artigiane dei settori della Chimica e della Ceramica un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri, essenzialmente finalizzato al consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

1) Norme generali

Ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

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

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. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 per 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 potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione, il periodo di prova, la retribuzione, il rinvio al Piano formativo individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo e ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato:

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

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 3 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.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

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

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

Le ore di formazione saranno proporzionate 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 dell'apprendistato professionalizzante

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

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

Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro

- 1° Gruppo (livelli, 5°s, 6°, 7°)

durata: 5 anni

- 2° Gruppo (livelli 4° e 5°)

durata: 4 anni

- 3° Gruppo (livello 3°, 2°)

durata: 3 anni

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

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

- 1° Gruppo (livelli, A e B)

durata: 5 anni

- 2° Gruppo (livelli C e D)

durata: 4 anni

- 3° Gruppo (livello E)

durata: 3 anni

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

Per gli impiegati amministrativi di tutti i settori la durata dell'apprendistato professionalizzante è ridotta a 3 anni a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

6-bis) Computo dei periodi di sospensione del lavoratore apprendista

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

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 10 giorni di calendario.

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

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

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

7) Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione tabellare prevista dal presente c.c.n.l., relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

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

Settore chimica, gomma plastica, vetro

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	95%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	80%	80%	90%	100%		
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%				

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	85%	85%	90%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	100%		
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%				

8) Piano formativo individuale (PFI)

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

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

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

Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale viene definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. I contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale in esso previsti potranno essere indicati nel dettaglio anche una volta decorsi i suddetti 30 giorni.

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

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

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 pattuite allo stesso livello.

9) Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro o il referente aziendale, 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 nel sistema di classificazione e inquadramento del presente c.c.n.l. 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 le parti potranno prendere 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; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

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

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

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

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.

Conseguentemente, 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.

10) Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale. Il referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio, un familiare coadiuvante, o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

11) Registrazione della qualifica e della formazione

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.

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

12) Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l., rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

13) Ferie

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l., rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

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; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

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, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

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 c.c.n.l. e dal D.Lgs. n. 61/2000 e s.m.i.

16) Decorrenza

La regolamentazione qui convenuta decorre dal 1° giugno 2015.

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

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

Nelle province di Trento e Bolzano, in considerazione della loro particolare legislazione, la materia dell'apprendistato sarà disciplinata da specifici accordi di categoria da definirsi a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Norme finali

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

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

Art. 54

(Congedi parentali)

Al fine di regolamentare contrattualmente la materia dei congedi parentali, le parti concordano di incontrarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto per armonizzare le attuali disposizioni (a partire dalla normativa sul frazionamento) con gli accordi vigenti e con gli accordi europei in materia.

Art. 55

(Permessi e aspettative)

Permessi brevi

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

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

Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente entro il 2° grado

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

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

Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

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

Aspettative per lavoratori tossicodipendenti

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

Lavoratori donatori di midollo osseo

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

Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale

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

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

Norma di non onerosità per l'azienda

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

Art. 56*(Permessi retribuiti)**Settore chimica, gomma plastica, vetro*

Le parti convengono che a partire dal 1° luglio 1991 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

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

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

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

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle

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

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

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

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno.

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

Art. 56 bis*(Permessi retribuiti straordinari)*

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

Art. 57***(Aspettativa per il settore chimica, gomma plastica, vetro)***

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

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

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

Art. 57 bis***(Aspettativa per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)***

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

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

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

Art. 58***(Congedi per formazione)***

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

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

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

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

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.

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

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

di cui al presente articolo.

Art. 60
(Aggiornamento professionale)

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

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

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

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

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

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

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

Art. 61
(Lavoratori studenti)

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

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

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

Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto.

Per usufruire i lavoratori interessati dovranno farne richiesta alla Direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge.

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

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

Art. 62
(Diritto allo studio)

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

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

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

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

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 63

(Lavoratori immigrati)

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

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

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

Art. 64

(Lavoratori tossicodipendenti)

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

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

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

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

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

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

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

Art. 65

(Lavoratori disabili e diversamente abili)

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

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

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

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti disabili allo scopo di favorire l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992.

Art. 66

(Indennità in caso di morte)

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

Art. 67

(Molestie sessuali)

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

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

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

Art. 68

("Mobbing")

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

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

Art. 69

(Congedo matrimoniale)

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

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

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

Art. 70

(Tutela della maternità e della paternità per il settore chimica, gomma plastica, vetro)

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

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

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

Art. 70 bis

(Maternità per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

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

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

Art. 71

(Abiti da lavoro per il settore chimica, gomma plastica, vetro)

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

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

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

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

Art. 71 bis

(Abiti da lavoro per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

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

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

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

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

Art. 72

(Utensili e materiali e loro conservazione)

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

Egli rilascerà ricevuta degli attrezzi avuti in dotazione.

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

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

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

Art. 73

(Sospensione ed interruzione del lavoro)

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

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

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

tutte le ore di presenza.

Art. 74

(Servizio militare - Richiamo alle armi)

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

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

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

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

In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 75

(Rapporti in azienda per il settore chimica, gomma plastica, vetro)

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

In particolare il lavoratore deve:

a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;

c) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto di lavoro delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art. 2125 del codice civile;

d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti a lui affidati e non apportare ad essi modifiche. I danni che comportino trattenute per il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza. Tali trattenute non potranno superare il 10% della retribuzione mensile.

Art. 75 bis

(Rapporti in azienda per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

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

In particolare il lavoratore deve:

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art. 2125 del codice civile;

4) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti a lui affidati e non apportare ad essi modifiche. I danni che comportino trattenute per il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Art. 76

(Provvedimenti disciplinari)

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

a) richiamo verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa fino a un massimo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

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

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danno per disattenzione al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione od occulti

scarti di lavorazione;

- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Art. 77

(Licenziamento senza preavviso)

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;

b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della impresa di lavorazione o danneggiamento volontario;

d) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 76 quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno;

e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:

- di oggetti o opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
- di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dall'azienda;

g) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;

h) furto nell'azienda;

i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;

l) insubordinazione verso i superiori;

m) rissa nell'interno dell'azienda.

Art. 78

(Preavviso di licenziamento o dimissioni per il settore chimica, gomma plastica, vetro)

Operai

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

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

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

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

Impiegati

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

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

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:

- a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;
- b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo sulla media della retribuzione globale afferente gli ultimi tre mesi di prestazioni d'opera.

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

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 78 bis

(Preavviso di licenziamento o dimissioni per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

A) Lavoratori ai quali si applica la normativa operai

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

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

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

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

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

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

B) Lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati

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

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:

- a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;
- b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo, sulla media della retribuzione globale afferente gli ultimi tre mesi di prestazioni d'opera.

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

Art. 79

(Tutela dei licenziamenti individuali)

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

Art. 80

(Norme particolari per i quadri per il settore chimica, gomma plastica, vetro)

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi

qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione normativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.

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

A far data dal 1° settembre 1991 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di € 51,60 (lire 100.000) con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

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

Norma transitoria

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 81

(Trattamento di fine rapporto per il settore chimica, gomma plastica, vetro)

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

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

Art. 81 bis

(Trattamento di fine rapporto per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle)

Operai

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

- 1) per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1960: 3 giorni (24 ore) per ogni anno compiuto;
- 2) per anzianità di servizio dal 1° gennaio 1961 al 30 giugno 1969: quattro giorni (32 ore) per ogni anno compiuto;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1969:
 - a) giorni 6 (48 ore) dal 1° anno al 6° compiuto;
 - b) giorni 9 (72 ore) dal 7° al 10° anno compiuto;
 - c) giorni 12 (96 ore) dall'11° anno fino al 15° compiuto;
 - d) giorni 15 (120 ore) oltre il 15° anno.

Per il riconoscimento delle misure di cui al punto 3) si terrà conto anche dell'anzianità di servizio in precedenza maturata.

Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

La gratifica natalizia ai fini dell'indennità di cui sopra viene determinata nella misura dell'8 per cento sulla retribuzione.

Impiegati

In caso di licenziamento verrà liquidata al lavoratore per l'intera anzianità di servizio maturata, una indennità nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia verrà liquidato secondo scaglioni di anzianità nella misura seguente:

a) per un numero di anni corrispondenti a quelli trascorsi nella qualifica operaia:

- 8/30 della retribuzione mensile per i primi 3 anni;
- 16/30 della retribuzione mensile per gli anni dal 4° al 9°;
- 21/30 della retribuzione mensile per gli anni dal 10° al 18°;
- 25/30 della retribuzione mensile per gli anni successivi al 18°;

b) per il residuo di durata del rapporto:

- 30/30 della retribuzione mensile per ogni successivo anno di anzianità maturata.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, la tredicesima mensilità, la gratifica feriale e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione obbligatoria aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni rese uguali al mese intero.

Per tutti i lavoratori a partire dal 1° giugno 1982 si applica la legge n. 297 per l'indennità di fine rapporto.

A partire dal 1° gennaio 1990 il t.f.r. verrà calcolato nella misura di 30/30.

Art. 82

(Cessione, trasformazione e trapasso di impresa)

Il trapasso, la cessione e la trasformazione in qualsiasi momento dell'impresa non risolvono di per sé il contratto di lavoro e il lavoratore ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda alla liquidazione di quanto spettante al lavoratore stesso.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione dell'impresa, il lavoratore stesso avrà diritto, oltre al normale preavviso, all'indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto al suo contratto individuale.

Art. 83

(Previdenza complementare)

Il sistema di previdenza complementare dell'artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (Allegato 4).

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- t.f.r. nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

Art. 84

(Adeguamento delle normative contrattuali)

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente c.c.n.l., intervengano norme di legge, modifiche alla vigente legislazione, ovvero accordi interconfederali che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale, ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sia da ora, di incontrarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative o dalla firma di tali accordi interconfederali, per i necessari adeguamenti e modifiche.

Utilizzo in via esclusiva dei diritti d'autore

"Le Organizzazioni firmatarie del presente contratto e dei relativi allegati congiuntamente o singolarmente intendono assoggettare l'utilizzazione, la stampa e la diffusione del contratto medesimo alla vigente legislazione sul diritto d'autore e ne inibiscono quindi la riproduzione da parte di terzi senza previa autorizzazione delle stesse".

Allegati

Allegato 1

Accordo interconfederale 21 luglio 1988
Relazioni sindacali

(Omissis)

Allegato 2

Accordi interconfederali
sul Fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell'artigianato (FSBA)
del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016

(Omissis)

Allegato 3

Accordo interconfederale Sanarti 21 settembre 2010

(Omissis)

Allegato 4

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

In data 27 gennaio 2011, in Roma, presso la sede di Confartigianato imprese:

- in conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai cc.cc.nn.l. che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;
- in considerazione dell'accordo interconfederale sulle prospettive della previdenza complementare nel settore artigiano del 3 giugno 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL, UIL;
- in considerazione dell'accordo interconfederale di indirizzo sulla previdenza complementare del 30 novembre 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e Confcommercio e CGIL, CISL, UIL;

tra

- le Organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federazioni e Associazioni nazionali di categoria:

Confartigianato Autoriparazione
Confartigianato Meccanica
Confartigianato Impianti
Confartigianato Moda
Confartigianato Orafi
Confartigianato Alimentazione
Confartigianato Trasporti, Logistica e Mobilità
Confartigianato Estetisti
Confartigianato Acconciatori
Confartigianato Marmisti
Confartigianato Occhialeria
Confartigianato Odontotecnici - Fe.Na.Od.I.
Confartigianato Grafici
Confartigianato Fotografi
Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie
Confartigianato Ceramica
Confartigianato chimica, gomma e plastica
Confartigianato Legno
Confartigianato Arredo
Confartigianato Tappezzeria

- le Unioni della CNA:

CNA Alimentare
CNA Artistico e Tradizionale
CNA Benessere e Sanità
CNA Comunicazione e Terziario Avanzato
CNA Costruzioni
CNA Federmoda
CNA Installazione di Impianti
CNA Produzione
CNA Servizi alla Comunità
CNA FITA

- la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;
- la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa;
- la CASARTIGIANI, Confederazione autonoma Sindacati artigiani, con l'intervento della FIAM
FIALA

Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali

FNAE

Federazione nazionale tintolavanderie

SNA

Federazione nazionale alimentaristi

Federazione nazionale abbigliamento

Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai

Federazione nazionale chimici e plastici;

- la CLAAI, Confederazione delle libere Associazioni artigiane italiane, con l'intervento di

FEDERNAS

UNAMEM

ANVI

ANTLO

e

- le Federazioni di categoria della CGIL:

FILCAMS-CGIL

FILCTEM-CGIL

FILLEA-CGIL

FILT-CGIL

FIOM-CGIL

FLAI-CGIL

SLC-CGIL

- le Federazioni di categoria della CISL:

FAI-CISL

FEMCA-CISL

FILCA-CISL

FIM-CISL

FISASCAT-CISL

FISTEL-CISL

FIT-CISL

- le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL

UILA

UILCEM

UILM

UILCOM

UILTA

UILTRASPORTI

UILTUCS;

- la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro

- la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori

- la UIL, Unione italiana del lavoro

si concorda:

- di individuare nel fondo pensione complementare Fon.Te. il fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori dell'artigianato attualmente destinatari della forma pensionistica complementare collocata presso il fondo pensione ARTIFOND;

- di trasferire presso Fon.Te., la suddetta forma pensionistica complementare destinata ai lavoratori dell'artigianato;

- di dare mandato al Consiglio di amministrazione di ARTIFOND di realizzare la confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te., nonché di adottare le conseguenti e necessarie delibere per realizzare tale trasferimento, in linea con quanto previsto dalle norme vigenti e dalle disposizioni della COVIP, considerando quanto già previsto dall'accordo interconfederale del 30 novembre 2010;

- di dare mandato al Consiglio di amministrazione di ARTIFOND di definire e realizzare, unitamente al Consiglio di amministrazione del fondo pensione Fon.Te., tutte le procedure necessarie a garantire un'adeguata e corretta informazione agli iscritti sulle modalità di trasferimento della posizione individuale da ARTIFOND a Fon.Te. senza soluzione di continuità;

- di lasciare inalterata la contribuzione a carico delle imprese artigiane per i propri dipendenti in caso di iscrizione al fondo pensione Fon.Te., secondo le modalità e i livelli definiti dai rispettivi contratti o accordi collettivi di lavoro, prevedendo - come previsto dal decreto legislativo n. 252/2005 - l'integrale destinazione del t.f.r. maturando in caso di iscrizione da parte di lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993. Resta in ogni caso stabilito che il suddetto contributo a carico del datore di lavoro non spetta qualora il lavoratore in caso di iscrizione o di trasferimento della posizione maturata presso una forma pensionistica complementare diversa da quella collocata presso il fondo Fon.Te.;

- che la quota di iscrizione e di associazione dei lavoratori dell'artigianato al fondo Fon.Te., successivamente al trasferimento della forma pensionistica, sarà quella determinata dal fondo Fon.Te. stesso;

- che il fondo pensione ARTIFOND dovrà, successivamente al trasferimento della forma pensionistica complementare, attivare la procedura di scioglimento volontario, secondo la tempistica e con le modalità indicate dallo schema operativo e timetable elaborato dal Consiglio di amministrazione stesso, anche sulla base delle indicazioni del Service amministrativo;
- che i versamenti relativi al primo trimestre 2011 saranno effettuati il 20 aprile 2011 mediante accreditamento al fondo pensione ARTIFOND e che i versamenti del secondo trimestre 2011 verranno effettuati dal datore di lavoro a favore del Fondo pensione Fon.Te., il quale farà pervenire al lavoratore un'apposita lettera di benvenuto come da direttiva COVIP;
- che a far data dal 1° aprile 2011 i datori di lavoro dei dipendenti di nuova iscrizione alla previdenza complementare provvedano ad effettuare gli adempimenti necessari presso il fondo Fon.Te. e che, pertanto, successivamente al 31 marzo 2011 il fondo pensione ARTIFOND non raccoglierà nuove adesioni;
- che la realizzazione di tale processo di trasferimento della forma pensionistica destinata ai lavoratori dell'artigianato e di confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te. potrà realizzarsi solo previa messa a disposizione del fondo ARTIFOND delle dotazioni organizzative finanziarie necessarie a mantenere l'equilibrio dei conti amministrativi fino a conclusione dell'intero processo e della procedura di scioglimento del fondo, consapevoli che in caso contrario il Consiglio, secondo quanto previsto dalla delibera dell'assemblea dei delegati del 3 dicembre 2010, è tenuto a convocare nuovamente l'assemblea in sessione straordinaria per lo scioglimento con l'indicazione del Commissario liquidatore entro il 31 gennaio 2011;
- le parti si danno atto che la presente intesa non deroga a quanto previsto dalla legge in relazione alla libera scelta dei lavoratori in materia di previdenza complementare.

Allegato 5

Accordo interconfederale sul telelavoro (9 giugno 2004)

(Omissis)

Allegato 6

Accordo Interconfederale applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. del 28 giugno 2011

(Omissis)

Allegato 7

Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante
per il settore chimica, gomma plastica e vetro

Chimica

Aree aziendali	Formazione professionalizzante		
	Conoscere i prodotti e servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale	Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro
Amministrazione e gestione aziendale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale Lingue	Tecniche di: - gestione aziendale - archiviazione - amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione - rapporti con enti ed istituti - Orientamento alla soddisfazione del cliente
Ricerca e sviluppo del prodotto/processo	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti o dei servizi di settore	Disegno tecnico Lingue	- Tecniche, metodi di lavoro e sistema REACH - Analisi di laboratorio - Orientamento alla soddisfazione del cliente
Produzione	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Disegno tecnico Lingue	- Tecniche, metodi di lavoro e sistema REACH - Orientamento alla qualità
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Normative sull'igiene e la conservazione dei prodotti durante il trasporto	- Tecniche, metodi di lavoro e sistema REACH - Tecn. di magazzino e stoccaggio - Orientamento alla qualità

Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale	- Tecniche e metodi di lavoro - Orientamento alla qualità
Commerciale e comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	- Tecniche di comunicazione - Tecn. ricerca di mercato - Tecn. di vendita - Tecn. di marketing - Servizio clienti - Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente e del consumatore
Manutenzione - Impiantistica	Conoscenza dei prodotti, della impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica impianti	- Tecn. di manutenzione (tecniche e nozioni di oleodinamica e/o meccanica, e/o elettronica e/o elettrotecnica, e/o pneumatica, ecc.)
Informazione medico-scientifica	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore Conoscenza dell'organizzazione	Conoscenza dell'anatomia e fisiologia del corpo umano	- Acquisire capacità tecniche di comunicazione e di linguaggio
Servizi vari	Conoscenza dei servizi aziendali	Tecniche di base delle proprie attività	- Tematiche e metodi di lavoro e di programmazione

Aree aziendali		Formazione professionalizzante	
		<i>Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro), le innovazioni di processo e del contesto produttivo</i>	<i>Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale</i>
Amministrazione e gestione aziendale Ricerca e sviluppo del prodotto/processo Produzione	Competenze informatiche Innovazioni Competenze informatiche Strumenti di lavoro Innovazioni Competenze informatiche Strumenti di lavoro Innovazioni		- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale - Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale
Logistica	Competenze informatiche Strumenti di lavoro Innovazioni		- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale
Sistemi informativi Commerciale e comunicazione	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro Innovazioni		- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale
Manutenzione - Impiantistica	Competenze informatiche Strumenti di lavoro Innovazioni		- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale
Informazione medico-scientifica	Acquisire competenze informatiche Strumenti di lavoro SSN e organizzazione Innovazioni		- Informazione sul corretto impiego del farmaco - Ecologia e tutela ambientale
	Strumenti di lavoro Conoscenze informatiche di base		- Sicurezza e misure di protezione e

Servizi vari	Innovazioni	prevenzione individuale
--------------	-------------	-------------------------

Segue schema 1

Profili formativi apprendistato

Amministrazione e gestione aziendale

- Tecnici ed operatori di amministrazione/finanza/controllo di gestione
- Operatori di contabilità
- Tecnici ed operatori di gestione personale
- Operatori di segreteria

Ricerca e sviluppo del prodotto/processo

- Tecnici ed operatori di acquisti
- Tecnici ricerca e sviluppo
- Disegnatori/progettisti CAD/CAM
- Tecnologi di industrializzazione prodotto/processo
- Tecnici ed operatori di sistemi qualità (processi e prodotti)
- Tecnici ed operatori di laboratorio
- Tecnici di ambiente/sicurezza

Produzione

- Tecnici programmazione della produzione
- Tecnici di produzione (gestione reparto/unità operativa)
- Conduttori di processi e sistemi automatizzati
- Operatori di produzione e servizi

Logistica

- Tecnici programmazione della logistica
- Tecnici ed operatori di approvvigionamenti
- Magazzinieri
- Operatori alla movimentazione e stoccaggio

Sistemi informativi

- Tecnici ed operatori del sistema informativo aziendale
- Tecnici ed operatori di informatica industriale

Commerciale e comunicazione

- Tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite
- Operatori - servizi commerciali
- Venditori (distribuzione/assistenza clienti)
- Tecnici ed operatori di comunicazione e immagine

Manutenzione - Impiantistica

- Tecnici ed operatori della programmazione della manutenzione
- Manutentori
- Progettisti di implementazione/adeguamento impianti

Informazione medico-scientifica

- Addetto all'informazione medico-scientifica

Servizi vari

- Autisti
- Operatori di infermeria
- Centralinisti
- Portinai
- Altri addetti a mansioni discontinue, o a mansioni di semplice attesa o custodia

Gomma e plastica

A) Contenuti formativi a carattere trasversale (comuni a tutte le figure di apprendistato professionalizzante)

Aree di contenuti	Conoscenze e competenze
	Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale

Competenze relazionali	Saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa Saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro Saper analizzare e risolvere situazioni problematiche Specifiche per lavoratori dei livelli Q e A Saper guidare, coordinare e gestire l'attività di altri lavoratori
Organizzazione ed economia	Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa (forniture, reti, mercato, clienti, ecc.) Conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficienza, tempestività, qualità, ecc.) Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente Specifiche per lavoratori dei livelli Q e A Conoscere i principali strumenti di organizzazione e gestione, quali business plan, tecniche di simulazione, strumenti di comunicazione interna, ecc. Tecniche per la conduzione delle riunioni di lavoro
Disciplina del rapporto di lavoro	Conoscere le linee fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali Conoscere i diritti e doveri dei lavoratori Conoscere in modo generale gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro
Sicurezza sul lavoro	Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza del lavoro Conoscere i principali fattori di rischio Conoscere in modo generale e saper individuare le misure di prevenzione e protezione

Le attività formative a carattere trasversale potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico-matematiche.

B) Contenuti formativi a carattere professionalizzante (differenziati per ciascuna area professionale)

Le attività formative a carattere professionalizzante sono volte a conseguire i seguenti obiettivi formativi:

- 1) conoscere i prodotti e servizi del settore e il contesto aziendale;
- 2) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 3) conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- 4) conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- 5) conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- 6) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

A questi fini, la formazione professionalizzante dell'apprendista riguarderà in via esemplificativa gli argomenti sotto individuati, da inserire in tutto o in parte nel piano formativo individuale, in relazione alla professionalità da acquisire e al livello di inquadramento finale.

1. Area professionale: amministrazione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza del servizio amministrazione
Conoscenza degli elementi del bilancio aziendale
Gestione dei flussi informativi
Sistemi di contabilità generale e analitica
Elaborazione del budget
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Conoscenza dell'organizzazione, gestione e utilizzo dell'archivio cartaceo ed elettronico
Organizzazione delle riunioni di lavoro
Conoscenza generale dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

2. Area professionale: commerciale e logistica

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
Gestione degli spazi di magazzino e conoscenza delle tecniche di magazzinaggio
Movimentazione interna delle merci
Acquisizione dell'abilitazione all'utilizzo dei mezzi di movimentazione interna

Trattamento dei dati di magazzino e preparazione dei documenti per il trasporto
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Conoscenza di base delle normative relative al trasporto delle merci, inclusi gli aspetti relativi alla circolazione e sicurezza
 Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
 Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenze sulla rete commerciale e distributiva dell'azienda
 Conoscenza delle procedure relative alla gestione dei rapporti con la clientela in merito a termini di consegna, prezzi, modifiche agli ordini, ecc.
 Programmazione delle azioni di vendita ed elementi di base del marketing aziendale
 Gestione della trattativa commerciale
 Organizzazione e programmazione della logistica aziendale
 Conoscenza delle tipologie di spedizione e trasporto delle merci
 Gestione dei flussi informativi delle merci
 Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Nozioni sui contenuti dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale
 Conoscenze sulla conduzione delle ricerche di mercato
 Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali vettori di spedizione, centri logistici, ecc.
 Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza.

3. Area professionale: manutenzione
 Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
 Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
 Conoscenza delle macchine utensili
 Interpretazione del disegno tecnico
 Conoscenza degli standard e delle modalità operative per la realizzazione dei programmi di manutenzione
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
 Conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
 Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
 Messa a punto e regolazione dei parametri di qualità delle macchine
 Individuazione ed eliminazione dei guasti e malfunzionamenti
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Conoscenze sulle modalità di predisposizione dei programmi di manutenzione, ivi comprese le priorità di intervento in relazione agli obiettivi aziendali

Conoscenza e funzionamento degli altri enti, anche esterni, coinvolti nel processo di manutenzione delle macchine e degli impianti

Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

4. Area professionale: personale, organizzazione ed E.D.P.

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi

Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda

Conoscenza del contratto collettivo nazionale e degli eventuali contratti aziendali

Conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico

Conoscenza di base delle tecniche di selezione del personale e sviluppo organizzativo

Conoscenze di base necessarie all'elaborazione delle retribuzioni e ai conseguenti adempimenti contributivi e fiscali

Organizzazione delle riunioni di lavoro

Conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy

Conoscenza della struttura hardware di un elaboratore

Conoscenza e utilizzo dei principi basilari della programmazione, dei linguaggi informatici e della terminologia tecnica della propria area di attività

Conoscenza e utilizzo dei sistemi di elaborazione elettronica dei dati e dei mezzi periferici che interagiscono col sistema operativo principale

Conoscenza e applicazione delle tecniche in materia di sicurezza informatica

Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro

Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro

Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali ad esempio gli Enti previdenziali e assicurativi, ecc.

Nozioni sulla conduzione delle trattative sindacali

Elaborazione di piani retributivi e di sistemi incentivanti per il personale

Nozioni sui criteri per una corretta conduzione di un centro elaborazione dati e per l'addestramento all'uso dei programmi da parte del personale utente

Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

5. Area professionale: produzione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi

Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda

Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari

Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo

Conoscenza della struttura e delle principali caratteristiche dei prodotti realizzati, delle relative tecnologie e dei principali processi di trattamento del prodotto

Conoscenza delle operazioni di base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione

Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio

Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro

Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro

Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi

Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda

Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari

Capacità di interagire con le altre aree aziendali interessate, in particolare con logistica e manutenzione

Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo

Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione di programmi di produzione e di piani produttivi di dettaglio

Conoscenza delle procedure volte a definire gli standard qualitativi, produttivi e di processo

Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio

Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro

Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro

Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Nozioni sull'ottimizzazione degli obiettivi produttivi, qualitativi e di efficienza dell'unità di appartenenza
 Modalità di predisposizione di consuntivi utili al controllo dei fattori di produzione
 Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

6. Area professionale: qualità

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
 Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
 Conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
 Conoscenza dei metodi, delle procedure e degli strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto
 Conoscenza delle procedure per segnalare le anomalie non risolubili mediante intervento immediato
 Saper predisporre, sulla base di istruzioni ricevute, i campioni da analizzare e le strumentazioni relative
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
 Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
 Conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
 Conoscenza dei principi base delle procedure di certificazione
 Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo
 Conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
 Conoscenza delle problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive
 Conoscenza delle problematiche legate alla industrializzazione ed alla emissione di specifiche di processo
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Modalità di predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo e analisi e certificazione dei risultati
 Interazione con le altre funzioni aziendali interessate all'applicazione delle procedure di qualità
 Capacità di gestione delle procedure per il conseguimento e mantenimento delle certificazioni di qualità e rapporto con i relativi enti

7. Area professionale: ricerca e sviluppo

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza del ciclo di lavorazione e delle principali macchine
 Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
 Conoscenza delle attrezzature di officina e del loro corretto impiego
 Conoscenza degli strumenti di misura e del loro uso
 Conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove fisico-chimiche e tecnologiche su materiali, semilavorati e prodotti finiti
 Conoscenze di base per la lettura dei disegni tecnici
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
 Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
 Conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
 Conoscenze di base del disegno tecnico
 Conoscenza e utilizzo dei programmi CAD/CAM
 Conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove complesse di laboratorio per la verifica delle caratteristiche fisiche, fisico-chimiche e tecnologiche di materiali, semilavorati e prodotti finiti
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
 Conoscenza degli strumenti di misura, loro uso e predisposizione
 Conoscenza di programmi per l'interpretazione dei risultati ottenuti dalle prove di laboratorio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Conoscenza di metodologie e tecniche di sperimentazione finalizzate allo studio di nuove reazioni, processi, composti e materiali
 Utilizzo di modelli matematici di simulazione
 Nozioni sugli sviluppi scientifici e tecnologici dell'area di specializzazione
 Conoscenza delle norme aziendali e di legge, relative all'efficienza e alla taratura delle apparecchiature di laboratorio

8. Area professionale: servizi vari

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza dell'organizzazione degli uffici e delle funzioni aziendali
 Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
 Conoscenza dell'uso delle principali attrezzature d'ufficio e di lavoro
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza dell'organizzazione dell'ufficio e delle funzioni aziendali
 Conoscenza della gestione dei flussi informativi
 Conoscenza dell'organizzazione e della gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
 Organizzazione delle riunioni di lavoro
 Conoscenze di lingue straniere in relazione alle esigenze del servizio
 Conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
 Conoscenza di base dei sistemi informativi e del software applicativo
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
 Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali società di sorveglianza, autorità di pubblica sicurezza, ecc.
 Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

Per tutte le aree professionali

Le attività formative a carattere professionalizzante potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico-matematiche.

Profilo tecnico-professionale dell'apprendista del settore vetro artistico artigiano

Aree di competenza	Competenze da sviluppare
	Conoscere il contesto lavorativo riferito alla propria attività e all'azienda Saper distinguere le principali lavorazioni tipiche: - lavoro a lume

Conoscere i prodotti ed il contesto aziendale	- perle vitree - specchio - lavoro a soffio (cristallerie) - incisione - decorazione - modellazione (scultura e illuminazione) Conoscere l'organizzazione della propria azienda
Conoscere le basi tecniche della professionalità	Conoscere le principali materie prime in termini di: - composizione dei materiali - caratteristiche merceologiche - destinazione d'uso - caratteristiche di impiego Conoscere le tecniche di base del processo produttivo aziendale e gli strumenti del lavoro utilizzati Conoscere le diverse temperature di fusione e tempi di raffreddamento da utilizzare nelle diverse lavorazioni
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)	Acquisire conoscenza pratica della strumentazione per il lavoro del vetro (a titolo esemplificativo): - la fornace, forni per ricottatura e riscaldamento - pinze, forbici taglienti, tipi e misure di borcella - attrezzi da lavoro perforati (canne) e non forati (puntelli) - stampi in legno, ferro e ghisa - bronzini (placche di ferro per plasmare il vetro) - cannelli - compassi di ferro per la misurazione - mole - trapani per incisione Saper utilizzare strumenti di progettazione e disegno del prodotto
Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro	Saper elaborare semplici bozzetti del prodotto da realizzare Saper utilizzare le diverse tecniche del processo produttivo del vetro artistico: - prima lavorazione del vetro massello e soffiato - seconda lavorazione: a lume, canna vitrea, decorazione, specchio, murrine Saper realizzare le principali fasi di lavorazione del vetro (fusione, formatura, incisione, molatura, ecc.) Saper eseguire la soffiatura di oggetti con o senza stampi Conoscere le modalità di preparazione di un imballaggio per lo stoccaggio e il trasporto dei prodotti
Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere e saper applicare le norme di sicurezza generali e specifiche applicate al proprio lavoro Conoscere le operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria degli strumenti e attrezzature utilizzate
Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto	Saper proporre soluzioni innovative e creative nella produzione del vetro, relativamente a composti, materiali e processi Saper introdurre elementi di design nella creazione del prodotto Sviluppare attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione dei processi produttivi

Allegato 8

Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante
per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle

Addetto alla lavorazione ceramica

<i>Prestazione chiave/UC</i>	<i>Prestazioni componenti</i>
Elaborare ciclo di lavoro	1.1. Realizzare il ciclo di lavoro
Realizzare stampo in gesso	2.1. Realizzare lo stampo nella struttura di supporto
Attrezzare e programmare macchina	3.1. Attrezzare la macchina per l'estrusione 3.2. Attrezzare la macchina per lo stampaggio

	3.3. Attrezzare la macchina per le lavorazioni tradizionali su MU
Produrre il manufatto ceramico	4.1. Eseguire le lavorazioni di estrusione 4.2. Eseguire le lavorazioni di stampaggio per colatura 4.3. Eseguire le lavorazioni di stampaggio per pressatura 4.4. Eseguire le lavorazioni al tornio
Eseguire essiccazione	5.1. Eseguire l'essiccazione
Eseguire trattamento superficiale	6.1. Eseguire la finitura su semilavorato crudo o cotto (biscotto)
Eseguire cottura (monocottura, prima e seconda)	7.1. Eseguire la cottura del semilavorato trattato o crudo
Verificare dimensioni, forma, proprietà fisiche e chimiche	8.1. Eseguire il controllo dimensionale e di forma con procedure manuali 8.2. Eseguire il controllo delle proprietà fisiche e chimiche

Corrispondenza tra profili formativi e figure professionali

<i>Profilo formativo</i>	<i>Figura professionale</i>
Addetto alla lavorazione ceramica	Operatore semilavorati
	Decoratore rifinitore
	Attrezzista programmatore
	Operatore trattamenti termici
	Operatore controllo qualità