

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI  
LAVORO PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA  
DELLE PIASTRELLE DI CERAMICA, DEI  
MATERIALI REFRATTARI, CERAMICA  
SANITARIA, DI PORCELLANE E  
CERAMICHE PER USO DOMESTICO E  
ORNAMENTALE, DI CERAMICA TECNICA,  
DI TUBI IN GRES

**16 novembre 2016**

# Parti stipulanti

Addì 16 novembre 2016 in Roma

Tra

■ **CONFINDUSTRIA CERAMICA (Associazione dell'industria ceramica italiana delle imprese produttrici di piastrelle di ceramica, di materiali refrattari, di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès)**, rappresentata dal Presidente Vittorio Borelli, dal Presidente della Commissione Sindacale Giorgio Romani, assistiti dal Direttore Generale dell'Associazione Armando Cafiero, dal Responsabile dell'Area Lavoro Glauco Roberti e da Francesco Bergomi, Pietro Conte, Rossana Cerfoli, Myriam Ornelli, Enrica Gibellini e con la partecipazione della Delegazione composta dai Sigg.: Alice Bertozzi (Cerindustries), Andrea Burbello (Novaref), Antonio Busetto (Cooperativa Ceramica d'Imola), Marco Cassinadri (Casalgrande Padana), Aldo Catellani (PanariaGroup Industrie Ceramiche), Claudio Cavani (Italgraniti Group), Augusto Ciarrocchi (Ceramica Flaminia), Alessandro Ferrari (Gruppo Ceramiche Ricchetti), Alessandro Ferrari (Rondine Group), Andrea Fortuna (ABK Group), Luca Gatti (Marazzi Group), Maurizio Gianotti (Gruppo Romani), Romolo Guerra (Ceramiche CCV Castelvetro), Cosimo Liurgo (Sanac), Raul Martinez (Ceramiche Settecento Valtresinaro), Luca Nicoli (Industrie Ceramiche Piemme), Roberto Nicolini (Gruppo Concorde), Chiara Patrachini (Ceramica Sant'Agostino), Andrea Rademoli (Emilceramica), Giuseppe Rinaldi (Pozzi Ginori), Vincenzo Savastano (Ceramiche Gardenia Orchidea), Alessandro Sorbone (Florim Ceramiche), Riccardo Travaglini (Ceramica Del Conca), Massimo Venturelli (Nuova Riwal Ceramiche), Valerio Verdi (Gruppo Concorde), Lorenza Verrini (Fincibec) e da David Delli Iaconi e Serenella Payta di Unindustria Viterbo,

assistita dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

e

■ la **FILCTEM-CGIL** rappresentata dal Segretario Generale Emilio Miceli, dal Segretario Nazionale Marco Falcinelli, da Maurizio Bertona e dagli altri componenti la delegazione trattante: Davide Accorsi, Sergio Adamo, Andrea Albacini, Giulio Albano, Aeuro Angeli, Raffaella Bandini, Felice Barilà, Cinzia Benassati, Paola Benotti, Giovanni Berrito, Fabio Bobboni, Andrea Bordigoni, Lucio Branca, Santo Cambrea, Stefano Campi, Paolo Cattalini, Cristina Cirina, Pietro Celotti, Angelo Conti, Ciro Coppola, Pasquale D'Angelo, Fabio Di Giuseppe, Ermanno Donghi, M'Hamed El Bounkari, Stefano Facin, Anna Falavigna, Alessandra Ferrante, Stefano Forconi, Fabio Geronimo, Claudio Martelli, Simona Monterini, Antonella Olivari, Concetta Pirrone, Cristiana Prampolini, Cristina Prati, Enzo Reali, Roberto Righi, Gianni Segat, Claudia Soffritti, Rossano Sorato, Mauro Vaccarotti, Valentino Vargas, Vittorio Venezia, Gianfranco Verna, Gianluca Zanieri, con l'assistenza delle Segreterie nazionali FILCTEM e CGIL;

■ la **FEMCA-CISL Nazionale** rappresentata dal Segretario Generale Angelo Colombini, dai Segretari Nazionali Gianluca Bianco, Antonello Assogna, Nora Garofalo, Mario Siviero, dai Segretari di Comparto Roberto Bonacquisti e Luciano Tramannoni, congiuntamente al Comitato Esecutivo Nazionale e assistiti dalla Segretaria Generale della CISL Annamaria Furlan;

■ la **UILTEC (Unione Italiana Lavoratori Tessile Energia Chimica)** rappresentata dal Segretario Generale Paolo Pirani, dai Segretari Nazionali Vincenzo Cesare, Riccardo Marcelli, Carmelo Prestileo, Rosaria Pucci, dal Tesoriere Emma Borzellino, dai Funzionari Alessandro Rossini, Daniela Piras, dalla Delegazione trattante di comparto, con l'assistenza della UIL (Unione Italiana Lavoratori);

■ la **Federazione Nazionale UGL Chimici** rappresentata dal Segretario Nazionale responsabile Luigi Ulgiati e dal Comitato di negoziazione composto da Eliseo Fiorin, Marco Fabrizio, Giancarlo Pompei, Michele Polizzi, Maria Rita Arioli, Fabrizio Rigoldi, Venicio Ferracuti, Daniele Tinelli, Alberto Pietropoli, Fabio Partini, Maurizio Perini, Lorenzo Poltronieri, Carlo Banti, Agostino Pisano, Massimo Ledda, Simone Testoni, Maurizio Morgia, Stefano Lampis, Filippo Caldara, Enzo Valente, Ilario D'Amato, Carmelo Giuffrida, Rosario Di Bartolomeo, Antonio Cattaneo, Francesco Chelazzi, Domenico Ravalli, Concetto Alonge, Andrea Alario, Francesco Del Biondo, Diego Mattioli, Ivan Vento, Ivan Cazzaniga, Angelo Paniccia nonché Giuseppe Rossi, Rocco Capuano, Giuseppe Papale, Angelo Caldaroni, Michele Di Ponio, Tommaso Melucci, Alessandro Fresilli, Giovanni Ciaramella, Antonio Di Nucci, Gaetano Muto, Luigi Petrucciello, Andrea Buonomo, Gorizio Lisi, Emiliano Nardone, Mauro Taddeo, Fabrizio Filosa, Gianluca Gregori, con la partecipazione delle Segreterie territoriali e delle RSU del settore, con l'assistenza della Struttura Confederale UGL e del Segretario Generale Confederale Francesco Paolo Capone,

■ la **Federazione Italiana Autonomi Lavoratori Chimici-Ceramisti FIALC-CISAL**, rappresentata dal suo Segretario Generale Giuseppe Graniti e dal Dirigente del comparto Francesco Pantaleo, e da una delegazione di dirigenti Nazionale e Provinciali nelle persone di: Vittorio Succodato, Roberto Messina, Giovanni Ferrini, Antonio Martone, Fabrizio Ricci, Ivano Raponi, Renato Casson, Giuseppe Marino, Giovanni Panci, Corrado Febbraio, Gianni Spaziani, Luigi Ricci, Marcello Lucidi, Nazzareno Gori, Luigi Lucchetti, Luciano Ciarloni, Michele Di Pilla, Fabio Arigò, Giovanni Oliva, Salvatore Giordano, Luigi Giovanelli, Grazia Magarelli, Mirko Bernarducci, Giovanni Binni, Giacomo Di Domenico, Guerino

Maione, Massimo Collini, Mirko Di Paolo, Maria Forgione, Massimo Arilli, Dario Lanzi, Riccardo Pofi, Franco Bettarini, Stefano Bontempi, Cosmo Di Marzo, Sergio Paluzzi, Stefano Perinelli, Fabrizio Cola, Giovanni Mazzafoglia, Alfredo Bobboni, Mariano Marcucci, Stefano Camillucci e Renato Massaccesi, con l'assistenza della Confederazione nella persona del Segretario Generale CISAL Francesco Cavallaro,

■ la Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Chimici ceramisti FAILC della CONFAL, rappresentata dal suo Segretario Nazionale Sig. Massimo Palotti nonché dai vari delegati alle trattative Signori Salvatore Giordano, Domenico Favia, John Black, Annunziato Zavettieri, Stefano Almadori, Andrea Girolamini, Alfonso De Simone, Maurizio Catozzi, Gianpiero Micciani, Silvio Luppi, Vincenzino Crisafulli, Cristian Belluti, con l'assistenza della Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro CONFAL, rappresentata dal Segretario Confederale Rag. Antonio Forcella,

■ la Federazione Nazionale Lavoratori Industria Commercio Artigianato, FESICA-CONFSAI, Settore Ceramico, rappresentata dal suo Segretario Nazionale, Letizia Giello, con l'assistenza del Segretario Generale della FESICA-CONFSAI, Bruno Mariani, e della Confederazione nella persona del Segretario Generale CONFSAI, Marco Paolo Nigi, e dal Comitato di negoziazione composto da Natale De Salvo, Giosué Sepe, Michele Loviso, Ruggero Del Vecchio, Luigi Argentino, Giuseppe Rendina, Tiziana Olmi, Domenico Piscitello, Davide Tomei.

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli addetti all'industria delle imprese produttrici di piastrelle di ceramica, di materiali refrattari, di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès.

#### **Chiarimento a verbale**

Laddove il testo contrattuale citi specificatamente le OO.SS. FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, è automatica l'estensione a tutte le altre OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto e precisamente UGL Chimici, FIALC-CISAL, FAILC della CONFAL e FESICA-CONFSAI.

Laddove il testo contrattuale citi specificatamente la RSU, per l'Organizzazione dei lavoratori FAILC della CONFAL si intende richiamata la RSA.

# PREMESSA ED ASSETTI CONTRATTUALI\*

Premesso che ai sensi dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 è:

- obiettivo comune delle Parti sociali l'impegno per un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- è essenziale un sistema di relazioni sindacali contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi, ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- fermo restando il ruolo del CCNL, è comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze dei lavoratori.

Il sistema contrattuale si articola:

- sugli accordi interconfederali e sui protocolli d'intesa che si sono succeduti nel tempo nella disciplina della materia sottoscritti dalle Parti firmatarie del presente CCNL ovvero sull'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, sul Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013 e sul Testo Unico della Rappresentanza 10 gennaio 2014;
- sul CCNL;
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL;
- su una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale/distrettuale e aziendale aventi finalità di consultazione e di informazione.

## **A) Il contratto collettivo nazionale di lavoro**

**Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014 e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013.**

**Nel rispetto della libertà ed autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.**

**In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nel Testo Unico sulla Rappresentanza, le Organizzazioni Sindacali, favoriranno per il rinnovo del presente CCNL la presentazione di una piattaforma unitaria.**

**In assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da Organizzazioni Sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% + 1.**

**Il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori a maggioranza semplice, sarà efficace ed esigibile.**

**La sottoscrizione formale dell'accordo costituirà l'atto vincolante per entrambe le parti. Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che l'accordo concluso è efficace ed esigibile per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibile per tutte le organizzazioni di categoria aderenti alle parti firmatarie del Testo Unico sulla rappresentanza. Conseguentemente le parti si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto con l'accordo così definito.**

**Per quanto non espressamente previsto sopra, si rinvia al Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014.**

Il contratto collettivo nazionale di lavoro avrà durata triennale tanto nella parte economica che normativa.

La disdetta del contratto e le richieste per il rinnovo saranno presentate dalle OO.SS. in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

La Parte imprenditoriale darà riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro venti giorni dal ricevimento delle proposte di modifica.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo di sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà determinata una copertura economica del periodo di vacanza contrattuale.

## **B) La contrattazione aziendale**

**Ai sensi del Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014, la contrattazione collettiva aziendale si esercita nelle materie delegate e con le modalità previste dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla legge.**

**I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. espressione delle confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014 o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti, all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014.**

**Per quanto non espressamente previsto sopra, si rinvia al Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014.**

.....omissis.....

## **Parte IV**

### **Contratti a termine \***

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

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi del D.Lgs. n. **81/2015**.
2. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato le aziende assicureranno gli interventi informativi e formativi richiesti dalla vigente legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
3. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato **e per i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato**, la contrattazione di secondo livello trova applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.
4. Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 40 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. **19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015**.
5. In relazione a quanto previsto dall'art. **23, comma 1 e dall'art. 31 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015**, il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del 25%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati in azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, mantenendo una ragionevole distribuzione delle percentuali nei vari siti; tale equilibrio sarà definito e monitorato a livello aziendale tra RSU e Direzione Aziendale. Sono fatte salve tutte le condizioni di miglior favore derivanti da accordi sindacali aziendali.
6. Sono esenti dalla predetta percentuale del 25% i **contratti di cui al presente articolo instaurati in occasione di avvio di nuove attività e per ragioni di carattere sostitutivo di durata fino a due mesi o di stagionalità**. Tale percentuale è aumentata al 35% in media annua per le aziende operanti nei territori del mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6/3/1978 n. 218. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma **2, lett. A), dell'art. 23** del D.Lgs. n. **81/2015** e successive modificazioni, per

fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, **oppure dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio**. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 5 è arrotondata all'unità intera superiore.

7. Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 5 dia risultato inferiore a 10, resta ferma la possibilità di istituire fino a 10 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

8. Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, salvo che il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi tre mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

#### **NORMA SPECIFICA per il contratto a tempo determinato**

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

.....omissis.....

## **CAPITOLO I**

.....omissis.....

### **Parte V**

#### **Lavoro a tempo parziale (part-time)**

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. **81 del 15 giugno 2015**, si intende part-time il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto all'orario normale fissato dai contratti collettivi applicati.

Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto.

In esso devono essere indicati:

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

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare **per iscritto** clausole **elastiche** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione **lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata**.

Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSU indicato dal lavoratore medesimo. **Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.**

All'atto della stipula del contratto part-time le imprese informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale di cui all'art. **11 del D.Lgs. n. 81/2015** e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale **attuato con riferimento a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno**, in tema di lavoro supplementare si applica in quanto compatibile la normativa sul lavoro straordinario valida per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

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

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

Vista la particolare natura del rapporto a tempo parziale resta inteso che ad esso non si applica la disciplina del conto ore, come disciplinata dall'art. 21 del CCNL.

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

a) part-time **attuato con riferimento a tutti giorni lavorativi della settimana**: il periodo previsto dal CCNL resta invariato;

b) part-time **attuato con riferimento a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno**: il periodo previsto dal CCNL dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

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

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

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

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

**Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 8 D.Lgs. 81/2015, all'atto della trasformazione le Parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

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

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

## Parte VI

### Occupazione e orario

Le Parti convengono sulla necessità che la gestione delle ricadute occupazionali delle ristrutturazioni, riorganizzazioni, conversioni aziendali e innovazioni tecnologiche sia ispirata al principio della riduzione dell'impatto sociale delle eccedenze occupazionali, nel rispetto delle esigenze di competitività delle imprese.

A tal fine, ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di Cassa integrazione guadagni (**Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 148**, Legge 23 luglio 1991 n. 223 e successivi interventi legislativi, modificativi ed integrativi), le Parti convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino consistenti esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

Nelle anzidette fattispecie, le Parti stipulanti individuano il possibile ricorso ad una fruizione collettiva delle riduzioni di orario nel ciclo annuo, delle ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro di cui al punto 8 dell'art. 21, al part-time, ad idonee iniziative di riqualificazione, nonché ad ulteriori riduzioni di orario attraverso i contratti di solidarietà.

Più specificamente, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, sarà esaminata, tra direzione aziendale e RSU, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e delle compatibilità economiche delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui agli artt. 21 e 35 del CCNL, delle ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro di cui al punto 8 dell'art. 21 nonché i permessi per ex festività di cui all'art. 35 ed i residui delle giornate di ferie. Nell'ambito dei suddetti incontri la RSU potrà svolgere inoltre un ruolo propositivo nella ricerca e nella definizione di strumenti normativi ed economici volti al sostegno al reddito dei lavoratori interessati agli ammortizzatori sociali o in altre situazioni di riduzione della prestazione lavorativa.

L'eventuale ricorso ad ulteriori riduzioni di orario, temporanee e reversibili, attraverso i contratti di solidarietà, oltre a tener conto della tipologia delle lavorazioni e della omogeneità e fungibilità professionale, presuppone un equilibrio dei costi da ricercarsi anche con equivalenti riduzioni retributive. Il ricorso agli strumenti di incentivazione e sostegno offerti dalla legge attutisce l'onere economico per i lavoratori.

In sede di Osservatorio nazionale, saranno prese in considerazione le esperienze che dovessero essere realizzate e ne sarà diffusa la conoscenza nel settore.

.....omissis.....

## Parte IX

### Welfare di settore \*

#### **A) Previdenza complementare \***

##### *Normativa generale*

Possono aderire a FONCER, il Fondo Pensione Complementare a Capitalizzazione per i lavoratori dipendenti di tutte le aziende rientranti nella sfera di applicabilità del contratto definita all'art. 1 del Capitolo II:

- a) i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri nonché i lavoratori dipendenti di cooperative di produzione e lavoro, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il presente CCNL, i quali presentino domanda di associazione e, conseguentemente, le imprese dalle quali tali lavoratori dipendono;
- b) i lavoratori con contratto di apprendistato e contratto a tempo determinato, di durata continuativa superiore a sei mesi.

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

##### *Contribuzioni*

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

- a) con riferimento alla retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R.:
  - 1,4% a carico del lavoratore;
  - **1,9% a carico dell'impresa.**

**A decorrere dal 1° luglio 2018 la sola quota a carico del datore di lavoro aumenterà dello 0,2% e sarà pertanto pari al 2,1% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.**

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

- b) Con riferimento al T.F.R. maturato annualmente:

- 100% per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente alla data del 28 aprile 1993;
- per tutti gli altri lavoratori, il 33%, il 50%, il 66%, il 75% o il 100% della quota TFR maturata nell'anno, a seconda della scelta individuale.

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

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

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

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

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

#### *Permessi per i componenti dell'assemblea*

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

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

#### *Dichiarazione delle parti stipulanti*

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

*\* NOTA: Vedere a pag. ... parte relativa agli addetti all'industria delle imprese produttrici di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica.*

### **B) Assistenza sanitaria integrativa**

Per tutte le aziende rientranti nella sfera di applicabilità del CCNL è stato adottato il sistema di assistenza sanitaria integrativa gestito dal Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Energia (FASIE).

Il sistema ha la seguente disciplina:

#### 1) ADESIONE

L'adesione al sistema ha carattere volontario e necessita di espressa manifestazione di volontà del lavoratore.

L'adesione del lavoratore determina per l'azienda l'onere di contribuzione previsto al successivo punto 4) "Contributi".

La mancata adesione del lavoratore non determina per l'azienda l'onere di contribuzione previsto al successivo punto 4) "Contributi" né alcun altro onere.

A livello individuale il sistema è operativo a decorrere dal 1° gennaio di ogni anno per coloro che avranno aderito entro il 31 ottobre dell'anno precedente e dal 1° luglio di ogni anno per coloro che avranno aderito entro il 30 aprile dell'anno in corso.

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

#### 2) PRESTAZIONI STANDARD

Disponibile su [www.fasie.it](http://www.fasie.it) – Settore di appartenenza – INDUSTRIE CERAMICHE - Regolamento

#### 3) PRESTAZIONI AGGIUNTIVE VOLONTARIE (Opzioni EXTRA e PLUS) e CONTRIBUZIONE

Disponibile su [www.fasie.it](http://www.fasie.it) – Settore di appartenenza – INDUSTRIE CERAMICHE – Regolamento

#### 4) CONTRIBUTI PRESTAZIONI STANDARD

Per le PRESTAZIONI STANDARD il contributo annuo per dipendente iscritto ammonta ad euro 280,00 ed così ripartito:

- euro 140,00 a carico dell'azienda;
- euro 140,00 a carico del lavoratore.

Il contributo viene pagato in un'unica soluzione entro il 15 gennaio per coloro che avranno aderito entro il 31 ottobre dell'anno precedente ed entro il 15 luglio per coloro che avranno aderito entro il 30 aprile dell'anno in corso.

Il contributo è anticipato per intero dall'azienda, anche per quanto riguarda la quota a carico del lavoratore. L'azienda recupera quanto anticipato in dodici rate mensili (in sei rate mensili per coloro i quali aderiscano in corso d'anno), operando le relative trattenute in busta paga.

#### 5) DURATA

Il programma di assistenza sanitaria integrativa è a tempo indeterminato e si potrà recedere dallo stesso per accordo delle Parti stipulanti il CCNL **nel rispetto di un periodo di preavviso di 12 mesi...** Dal sistema di assistenza sanitaria integrativa attivato dal presente accordo saranno escluse le aziende che disporranno di un proprio sistema aziendale di assistenza sanitaria. Tali aziende potranno, d'intesa con le rappresentanze dei lavoratori, aderire al sistema sanitario integrativo attivato dal presente accordo in sostituzione del sistema aziendale esistente.

#### **Dichiarazione delle Parti stipulanti**

**Nell'intento di promuovere una maggiore adesione da parte dei lavoratori all'assistenza sanitaria integrativa, le Parti convengono di istituire una apposita commissione che, in accordo con il FASIE, riveda le prestazioni sanitarie ad oggi erogabili nell'opzione Standard, fermo restando il contributo annuo contrattualmente previsto. Tale revisione dovrà essere effettuata entro il termine di vigenza del presente rinnovo.**

.....omissis.....

## CAPITOLO II

### Struttura e normative generali

.....omissis.....

#### **Art. 2 - Sviluppo sostenibile - Ambiente di lavoro – Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro \***

.....omissis.....

#### *Formazione e aggiornamento*

I RLSSA hanno diritto ad una formazione particolare concernente la normativa in materia di sicurezza, salute e rischi specifici presenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di prevenzione e controllo dei rischi stessi.

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

La formazione dei RLSSA sarà registrata nel libretto formativo (Portfolio del Lavoratore), secondo quanto previsto dalla presente Parte VIII, punto 4.1.

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

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

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

**Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, le Parti rinviando integralmente al Protocollo di Intesa del 19 dicembre 2002 allegato al presente contratto contenente le linee guida per la formazione dei RLSSA nonché alle disposizioni dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.**

.....omissis.....

#### **Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro**

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

Le aziende sono tenute all'istituzione dei seguenti documenti:

- il registro dei dati igienistici rilevati in ambiente di lavoro tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali fisici e chimici previsti dal D.L.vo 81/2008. Le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati

- il registro degli esiti dei controlli sanitari e degli accertamenti, aggregati in forma anonima, effettuati dai lavoratori, tenuto ed aggiornato a cura del medico competente dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattie professionali; il registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione delle RSU, dei RLSSA e del lavoratore interessato
- Si porterà a conoscenza di tutti i lavoratori l'andamento degli infortuni mediante esposizione in bacheca degli indici di frequenza e gravità;
- la cartella personale sanitaria e di rischio, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo di segreto professionale e nel rispetto delle norme e delle procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni. In tale raccolta saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici nonché i dati relativi alle malattie professionali. In relazione alla tipologia delle lavorazioni, ovvero all'attività svolta, la cartella personale sanitaria e di rischio, fermo restando il rispetto delle norme di legge sul trattamento dei dati personali, D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni, può essere implementata sia per il personale femminile sia per il personale maschile con la previsione dei dati relativi alle possibili patologie afferenti la sfera riproduttiva. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la cartella sarà consegnata al lavoratore;

.....omissis.....

#### **Art. 5 – Lavoratori studenti – Diritto allo studio**

##### *Lavoratori studenti*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole **secondarie di secondo grado**, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

In attuazione dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si conviene:

- a) Lavoratori studenti universitari
  - A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.
  - Per gli esami **universitari** i giorni di permesso retribuito sono elevati a quattro.
  - Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami, potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 15 giorni l'anno.
- b) Lavoratori studenti di scuole **secondarie di secondo grado**
  - A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.
  - Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni nel corso dell'anno.
  - Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

##### *Diritto allo studio per l'obbligo di istruzione e per altri corsi di formazione*

I lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio presso istituti di istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, **per l'adempimento dell'obbligo di istruzione finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il 18° anno di età** o di migliorare ed ampliare, anche in relazione alla attività aziendale, la propria preparazione, potranno usufruire a richiesta di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite e nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

Le 150 ore pro capite per triennio potranno essere usufruibili mediante concentrazione anche in un solo anno. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 2% del totale della forza occupata nel turno stesso; nell'unità produttiva stessa dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva. Il lavoratore che richiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi della presente norma dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare, che dovrà comportare la frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro di un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento del terzo del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto comma, la direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, fermo restando quanto previsto al quarto comma stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei

diritti individuali sul monte ore complessivo fissando i criteri obiettivi (quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con l'indicazione delle ore relative. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie. Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

#### **Art. 6 – Contrattazione di secondo livello\***

La contrattazione aziendale o alternativamente territoriale viene esercitata in conformità a quanto indicato in "PREMESSA ED ASSETTI CONTRATTUALI" del presente CCNL, nello spirito della prassi negoziale in atto nei settori disciplinati dal presente contratto con particolare riguardo alle piccole imprese.

**La contrattazione aziendale, o alternativamente territoriale, di tipo normativo potrà avvenire sulle seguenti materie:**

- **Organizzazione del lavoro**
- **Orario di lavoro**
- **Prestazione lavorativa**
- **Occupazione e politiche sociali,**

**nonché sulle materie delegate** dalla legge, dall'accordo nazionale 18/11/2011 "Linee Guida Contrattazione secondo livello" e riguarderà materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.

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

**La contrattazione aziendale, o alternativamente territoriale, fermo restando l'opportunità della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, avrà durata triennale e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL, tenendo conto dell'andamento economico dell'impresa e della produttività delle singole unità.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

.....omissis.....

## Art. 7 – Apprendistato

### Disciplina generale

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia e, in particolare, **agli artt. 41 e ss. del D.Lgs. 81/2015 nonché alla normativa regionale applicabile.**

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge, valgono le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili. **A mero titolo esemplificativo ma non esaustivo** hanno piena validità le norme generali in tema di periodo di prova (art. 20), trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro (art. 37), trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale (art. 38).

Le disposizioni contrattuali (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente articolo, limitatamente però ai soli particolari aspetti in esso contemplate.

Non potrà essere costituito il rapporto di apprendistato per lo svolgimento delle mansioni previste nella categoria F.

**Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:**

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;**
- b) apprendistato professionalizzante;**
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.**

**L'apprendistato professionalizzante viene disciplinato nel dettaglio al paragrafo che segue.**

**La disciplina delle tipologie di apprendistato di cui ai punti a) e c) che precedono è regolata dagli artt. 43 e 45 del D.Lgs. 81/2015 e dall'Accordo Interconfederale sull' Apprendistato del 18 maggio 2016 al cui contenuto si fa rinvio.**

### ***Ambito di applicazione e impegni tra le Parti***

La presente regolamentazione trova applicazione, a far data dalla stipula del presente contratto, su tutto il territorio nazionale in armonia con le vigenti norme di legge nazionali e regionali.

Al fine di rendere disponibile su tutto il territorio nazionale una regolamentazione dell'apprendistato rispondente alle esigenze settoriali, le Parti si impegnano a realizzare il necessario coordinamento e a fornire l'adeguato supporto alle rispettive Organizzazioni di riferimento a livello regionale.

Tenuto conto del carattere innovativo della presente regolamentazione, le Parti:

- convergono sulla possibilità di definire, ulteriori profili formativi in relazione alle eventuali esigenze che si dovessero manifestare in fase applicativa;
- si impegnano ad apportare alla presente norma, anche in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento, le opportune innovazioni al fine di agevolare l'applicazione.

Le imprese multi localizzate potranno prendere a riferimento per tutti i rapporti di apprendistato esclusivamente la disciplina regionale del luogo in cui si trova la sede legale.

### ***APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (art. 44 del D.Lgs. 81/2015)***

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante, caratterizzato da un percorso formativo personalizzato secondo il profilo professionale individuato e integrato nel rapporto lavorativo, è una forma contrattuale idonea a coniugare il fabbisogno di personale qualificato con le esigenze formative del lavoratore.

#### **1. Formazione formale**

##### **1.1 Modalità di erogazione della formazione**

Le Parti condividono la necessità di valorizzare la formazione **formale, per tale intendendosi la formazione** svolta anche con modalità **on the job ed** in affiancamento, **prevista da un programma preventivamente definito e accompagnata da una registrazione/documentazione a cura del tutor.**

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna (Accordo Stato Regioni del 21/12/2011) mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

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

a) Tematiche tipiche della formazione interna:

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

b) Tematiche demandabili alla formazione esterna:

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

Laddove l'impresa disponga di una adeguata capacità formativa, **anche le tematiche di cui al punto b)** potranno essere affrontate all'interno **dell'impresa stessa Si considera dotata di adeguata capacità formativa l'impresa che:**

- **disponga** di locali idonei alla finalità formativa,

- **sia in condizione di garantire l'erogazione della formazione; e**

- **abbia** risorse umane idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta determinante la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate che sarà riferimento e supporto per l'apprendista.

1.2 Durata della formazione

La durata della formazione aziendale (professionalizzante) è determinata in base alla durata del periodo di apprendistato in funzione del tipo di qualificazione da conseguire e del Piano Formativo e sarà comunque non inferiore alle 80 ore medie annue .

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, e' integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali.

La durata della formazione pubblica (trasversale di base) è determinata per l'intero periodo di apprendistato, in base del titolo di studio posseduto dall'apprendista nel momento dell'assunzione (secondo quanto previsto dall'art. 44 c. 3 del D.Lgs. 81/2015).

### 1.3 Tutor aziendale

Il tutor aziendale ha il compito di:

- partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista;
- facilitare l'apprendista nelle fasi di apprendimento e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi;
- facilitare la realizzazione di momenti di verifica dell'approfondimento e di valutazione finale delle competenze;
- assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale;
- facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto organizzativo aziendale;
- al raggiungimento della metà della durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, effettuare una verifica sullo stato di avanzamento del progetto;
- **provvedere alle attività di registrazione/documentazione delle attività di formazione effettuate dall'apprendista.**

Il tutor designato dall'impresa partecipa all'attività formativa realizzata direttamente dalle Parti o ad altra attività formativa realizzata anche a livello aziendale, che sia comunque coerente con le linee guida in materia definite dalle Parti.

Le Parti definiranno linee guida per la formazione sia interna sia esterna all'impresa e in particolare si curerà la predisposizione di moduli formativi della durata di 8 ore per i tutor aziendali mirati a trasferire competenze inerenti il contesto normativo di riferimento e la metodologia (capacità relazionali/coaching).

Tali corsi potranno essere differenziati in relazione alla tipologia di apprendistato e alle caratteristiche dei lavoratori da seguire. Un tutor formato attraverso il corso specifico predisposto dalle Parti potrà trasferire le competenze acquisite ad altro tutor in ambito aziendale.

In attesa della definizione delle linee guida, in via transitoria, il tutor potrà essere il datore di lavoro o un lavoratore con inquadramento superiore rispetto a quello di destinazione dell'apprendista. **1.4 Piano formativo individuale**

Il Piano formativo individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute. Fermo restando l'obbligo di svolgere la formazione di base trasversale disciplinata dalle Regioni, le aziende potranno indicare nel PFI esclusivamente i contenuti della formazione professionalizzante.

Il piano formativo individuale dovrà avere forma scritta ed essere definito contestualmente alla stipula del contratto, diventandone parte integrante e sostanziale.

Il PFI dovrà:

- 1) essere coerente con il profilo formativo di riferimento;
- 2) delineare il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con il profilo formativo di riferimento e con le competenze possedute;
- 3) indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale;
- 4) contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste.

#### **a. Valutazione e certificazione degli esiti formativi**

Fatto salvo l'utilizzo di diversa modulistica, la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita potrà essere effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello formativo del cittadino di cui al D.M. 10 ottobre 2005, come il Portfolio del Lavoratore ceramico (Parte VIII, paragrafo 4.1).

#### **1.5 Profili formativi e figure professionali nell'ambito delle aree funzionali**

I profili formativi individuano le competenze necessarie per l'acquisizione delle professionalità contrattualmente individuate nell'art. 62 del CCNL.

Tali competenze, che devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività formativa formale articolata dal piano formativo individuale, sono suddivise in:

A. Competenze professionali generali di carattere trasversale e comuni a tutte le figure professionali;

B. Competenze professionali specifiche caratteristiche e proprie delle tre aree di attività di seguito individuate:

Area di attività	Gruppi professionali omogenei
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
	Personale
	Servizi generali
Commerciale	Acquisti, magazzini, logistica
	Marketing, vendite
Tecnico-produttiva	Produzione
	Manutenzione
	Progettazione, ricerca, tecnologia, sviluppo
	Ambiente, sicurezza, qualità

Le competenze necessarie al raggiungimento del profilo professionale prescelto e riportate nel piano formativo individuale devono essere individuate all'interno di quelle di seguito riportate e modulate in relazione all'attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa.

## A) COMPETENZE PROFESSIONALI GENERALI

- Possedere strumenti conoscitivi per comprendere la gestione economica dell'impresa, le sue esigenze strategiche e le caratteristiche dei mercati
- Conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale e la sua struttura organizzativa
- Conoscere la collocazione della propria attività nell'ambito dell'impresa e sapersi rapportare alle altre aree organizzative, conoscere i codici etici di comportamento aziendale ove esistenti
- Acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamenti organizzativi
- Conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge, contrattuali e aziendali del rapporto di lavoro
- Conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge di tutela dei dati personali
- Conoscere le fondamentali norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza salute e ambiente, sapere applicare le previste misure di sicurezza e tutela ambientale e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Conoscere gli strumenti informatici adottati nella propria attività
- Nozioni di base delle lingue straniere.

## B) COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIFICHE

Le competenze professionali specifiche, distinte per settori di appartenenza, sono indicate nelle tabelle in allegato (**si vedano - distinte per sfera di applicabilità - le Tabelle Profili e Qualifiche apprendistato professionalizzante per le Imprese produttrici di piastrelle di ceramica e materiali refrattari e le Tabelle Profili e Qualifiche apprendistato professionalizzante per le Imprese produttrici di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres**), nella colonna delle "conoscenze", suddivise per profilo/qualifica professionale.

Le tabelle riportano i profili/qualifiche professionali suddivisi per "area di attività", indicando inoltre le "competenze" e le "capacità" correlate a ciascun profilo.

Lo schema seguito per la costruzione delle tabelle dei profili/qualifiche professionali (area di attività, profilo CCNL, competenze, capacità, conoscenze) costituisce la linea guida per la definizione dei piani formativi individuali.

Le Parti verificheranno annualmente in sede di Osservatorio la corrispondenza delle qualifiche professionali alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

L'Osservatorio congiunto potrà elaborare proposte di modifiche e integrazioni delle presenti tabelle, che saranno recepite in sede di rinnovo del CCNL.

Le Parti si danno atto che la disciplina contrattuale ha una funzione sussidiaria rispetto alla disciplina regionale, per quanto riguarda la formazione professionale degli apprendisti.

### 2. Durata

In funzione del tipo di qualificazione da conseguire, il contratto avrà la seguente durata:

Tipo di qualificazione da conseguire	Durata
Figure professionali inquadrare in categoria E	12/24 mesi
Figure professionali inquadrare in categoria C e D	12/36 mesi
Figure professionali inquadrare in categoria A e B	18/36 mesi

Ai fini della durata massima del periodo di apprendistato, i periodi di servizio, documentati dall'apprendista, prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti, purché non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori a un anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso azienda del settore e nella stessa mansione.

### 3. Inquadramento e trattamento retributivo

Il trattamento retributivo dell'apprendista, per tutta la durata del contratto formativo di qualificazione, viene fissato nella misura del 95% del livello salariale (minimo di categoria più eventuale indennità di posizione organizzativa) in relazione al profilo professionale che l'apprendista conseguirà al termine del contratto.

### 4. Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio sarà computata, in caso di conferma del rapporto a tempo indeterminato, dalla data di instaurazione dell'apprendistato.

### 5. Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello troverà applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

## **6. Recesso**

Le parti potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art.2118 del codice civile, di 15 giorni dal termine del periodo di apprendistato; nel periodo di preavviso continua ad avere applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per il recesso durante il periodo di apprendistato si farà riferimento al **comma 3 dell'art. 42 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.**

## **7. Condizioni per la stipula di nuovi contratti**

Le Parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

Agli effetti della presente disposizione:

- non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro;
- si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza prevista.

Dichiarazione a verbale

La direzione aziendale informerà la RSU annualmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato, nonché sull'andamento e sui risultati della formazione.

.....omissis.....

## **Art. 11 – Decorrenza e durata**

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal **1° luglio 2016 e sarà valido sino al 31 dicembre 2019.**

# **CAPITOLO III**

## **Diritti sindacali**

.....omissis.....

## **Art. 15 – Assemblee**

Nelle singole unità produttive che occupino più di 15 dipendenti, potranno essere promosse, congiuntamente o singolarmente dalle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto, assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Tali assemblee saranno tenute in luoghi idonei posti a disposizione dall'azienda in fabbrica, fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa. Eventuali diverse modalità saranno concordate con la RSU.

Le assemblee saranno svolte in modo tale da consentire la partecipazione di tutti i lavoratori interessati garantendo l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la normale prosecuzione con modalità da concordare tra la direzione aziendale e la RSU.

Nelle lavorazioni a turni o a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni.

Le assemblee saranno normalmente tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale, previamente indicati al datore di lavoro.

La RSU e le Organizzazioni provinciali che intendono convocare l'assemblea, dovranno far pervenire alla direzione aziendale interessata, normalmente almeno un giorno lavorativo prima della data prevista per l'assemblea stessa, una comunicazione scritta contenente l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata presunta.

Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea saranno comunicate entro 24 ore dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro a quelle dei lavoratori.

La RSU e le Organizzazioni provinciali provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso negli albi aziendali.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 10 ore all'anno, compensate con la retribuzione di fatto per le ore comprese nel normale orario di lavoro.

**In conformità a quanto previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, delle 10 ore annue retribuite di cui sopra, 3 ore di assemblea potranno essere indette,**

**singolarmente o congiuntamente, dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva.** Ove dette assemblee riguardino gruppi di lavoratori, potranno avere luogo durante l'orario di lavoro quando non impediscano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Il suddetto numero di 10 ore viene calcolato per anni di calendario.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 35 della legge n. 300/1970. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

.....omissis.....

## CAPITOLO IV

### Normative comuni del rapporto di lavoro

.....omissis.....

#### **Art. 24 – Inizio e cessazione del lavoro**

**L'entrata dei lavoratori in azienda e l'uscita dei lavoratori dall'azienda sarà regolata in conformità a quanto previsto dalle prassi vigenti e/o dai regolamenti aziendali eventualmente applicabili.**

Al lavoratore ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale d'ingresso nello stabilimento, sempre che il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

.....omissis.....

#### **Art. 27 – Mutamento di mansioni**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni **riconducibili allo stesso livello (da intendersi come categoria contrattuale) e categoria legale di inquadramento delle** ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere assegnato temporaneamente ad altre mansioni rispetto a quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione professionale e del suo inquadramento.

Al lavoratore che sia adibito a mansioni rientranti in categoria superiore sarà temporaneamente corrisposto, in aggiunta alla retribuzione percepita, un importo pari alla differenza intercorrente tra il totale di minimo ed IPO della categoria di appartenenza ed il totale di minimo ed IPO della categoria superiore.

L'esplicazione di mansioni della categoria superiore in sostituzione di altri lavoratori assenti per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, richiamo alle armi di durata non superiore a 6 mesi, maternità, aspettativa o comunque per altri motivi che danno diritto alla conservazione del posto non dà luogo a passaggio di categoria salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori alla propria categoria, sempre che non si tratti della sostituzione temporanea di cui al quarto comma, passa definitivamente nella categoria superiore:

- dopo 45 giorni lavorativi di permanenza se si tratta di lavoratori ai quali si applica la normativa operai e qualifiche speciali;
- dopo 3 mesi di permanenza se si tratta di lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati.

.....omissis.....

#### **Art. 36 – Ferie \***

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di effettivo servizio, ad un periodo di ferie retribuito con retribuzione di fatto.

In caso di orario settimanale distribuito su cinque giorni, cinque giorni di ferie equivarranno ad una settimana; identico rapporto si applicherà in caso di godimento di singole giornate.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento previsto dall'art. 34 (Festività) ovvero, in alternativa, al prolungamento delle ferie stesse.

In caso di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un arco di più settimane come previsto al comma 16 dell'art. 21 (Orario di lavoro) le ferie eventualmente godute dal lavoratore saranno conteggiate in base al particolare orario di lavoro fissato in azienda nello stesso periodo.

Il periodo delle ferie avrà normalmente carattere continuativo e sarà scelto di comune accordo, compatibilmente con le esigenze del servizio. Al fine di promuovere un effettivo godimento delle ferie residue dei lavoratori, è ammessa la possibilità di fruizione delle stesse entro 36 mesi dal termine

dell'anno di maturazione. La relativa programmazione dovrà essere realizzata entro 6 mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione.

Nel caso che il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse, lasciando inoltre alle Parti di concordare il compenso per il tempo impiegato dal dipendente per gli spostamenti suddetti. A tale effetto il lavoratore è tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con un'indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione di fatto e per i giorni di ferie non goduti.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Nei casi di ferie collettive o individuali, al lavoratore che non avrà maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

Per i minori si fa riferimento alle norme di legge.

All'inizio del godimento delle ferie dovrà essere effettuato, a chi ne farà richiesta, il pagamento della relativa retribuzione.

I periodi di ferie saranno i seguenti:

- 1) lavoratori ai quali si applica la normativa OPERAI:
  - 4 settimane di calendario per anzianità fino a 15 anni compiuti;
  - 5 settimane di calendario per anzianità oltre i 15 anni compiuti;
- 2) lavoratori ai quali si applica la normativa QUALIFICHE SPECIALI e IMPIEGATI:
  - 4 settimane di calendario per anzianità fino a 8 anni compiuti;
  - 4 settimane più un giorno di calendario per anzianità di oltre 8 e fino a 15 anni compiuti;
  - 5 settimane di calendario per anzianità superiore ai 15 anni.

La malattia insorta in periodo di ferie interrompe le stesse per tutta la sua durata.

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo, l'inizio del periodo feriale non potrà coincidere con un giorno di riposo.

#### *Dichiarazione a verbale*

Particolare attenzione sarà prestata dall'azienda per permettere un godimento il più possibile continuativo ai lavoratori immigrati che abbiano esigenze di rientrare nella nazione d'origine.

#### **Cessione dei riposi e delle ferie**

**Con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 D.lgs. 151/2015, è consentita la cessione a titolo gratuito delle ferie e dei riposi maturati da parte di ogni lavoratore, fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003 ai colleghi dipendenti della stessa unità produttiva al fine di consentire loro di assistere i figli minori, che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e secondo le modalità concordate con l'azienda. La regolamentazione della cessione è demandata alla contrattazione collettiva aziendale.**

*\* NOTA: Vedere a pag. .... parte relativa agli addetti all'industria delle imprese produttrici di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica.*

#### **Art. 37 – Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro il lavoratore deve avvertire l'azienda, salvo validi motivi di impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro del primo giorno di inizio dell'assenza, anche al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

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

Il lavoratore deve inoltre inviare all'azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato attestante la malattia inviato dal medico in via telematica o il certificato cartaceo in caso di mancata trasmissione del certificato telematico per qualsiasi causa.

Analoga procedura si seguirà per avvertire l'azienda del prolungamento della malattia con invio del numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica o il certificato cartaceo in caso di mancata trasmissione del certificato telematico per qualsiasi causa.

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

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

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

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

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

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

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

- a) non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero fino ad un massimo di 60 giorni complessivi di calendario;
- b) non saranno tenuti in considerazione, in caso di patologie oncologiche, i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di periodo pari al 100% del periodo di importo spettante.**

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi.

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

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

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

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

.....omissis.....

**Art. 47 – Trattamento diplomati e laureati**  
**Abrogato con effetto dal 1° gennaio 2017.**

.....omissis.....

**Art. 49 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni \***

**Il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto. Le dimissioni dovranno essere rassegnate nel rispetto delle norme di legge, ed in particolare in conformità a quanto previsto dall'art. 26 D.Lgs. 151/15.** La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

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

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie e sarà considerato utile agli effetti del computo del T.F.R..

È in facoltà del datore di lavoro che abbia ricevuto **le dimissioni** di rinunciare al preavviso sia all'inizio che nel corso del medesimo, senza altro onere che il pagamento dell'indennità sostitutiva di preavviso per il periodo mancante al suo compimento.

Durante il **decorso** del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata stessa dei permessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

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

.....omissis.....

**Art. 65 – Minimi e indennità di posizione organizzativa \***

I minimi contrattuali mensili in vigore sono quelli risultanti dalle seguenti tabelle (allegato A Piastrelle, allegato B Materiali Refrattari):

**ALLEGATO A - PIASTRELLE****TABELLA A**

Da luglio 2017			
Categorie	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.372,60	---
B	1	2.138,17	126,38
B	2	2.138,17	---
C	1	1.862,10	104,92
C	2	1.862,10	59,83
C	3	1.862,10	---
D	1	1.684,06	129,69
D	2	1.684,06	48,37
D	3	1.684,06	---
E	1	1.539,49	62,01
E	2	1.539,49	---
F		1.444,68	---

**TABELLA B**

Da gennaio 2018			
Categorie	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.412,67	---
B	1	2.174,02	128,49
B	2	2.174,02	---
C	1	1.893,73	107,03
C	2	1.893,73	60,89
C	3	1.893,73	---
D	1	1.711,47	133,28
D	2	1.711,47	50,06
D	3	1.711,47	---
E	1	1.562,69	64,54
E	2	1.562,69	---
F		1.465,77	---

**TABELLA C**

Da gennaio 2019			
Categorie	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.430,76	---
B	1	2.190,21	129,44
B	2	2.190,21	---
C	1	1.908,02	107,98
C	2	1.908,02	61,36
C	3	1.908,02	---
D	1	1.723,86	134,89
D	2	1.723,86	50,82
D	3	1.723,86	---
E	1	1.573,16	65,68
E	2	1.573,16	---
F		1.475,29	---

**ALLEGATO B - MATERIALI REFRAATTARI****TABELLA A**

Da luglio 2017			
Categorie	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.371,31	---
B	1	2.137,01	126,31
B	2	2.137,01	---
C	1	1.861,08	104,85
C	2	1.861,08	59,79
C	3	1.861,08	---
D	1	1.683,18	129,57
D	2	1.683,18	48,31
D	3	1.683,18	---
E	1	1.538,74	61,93
E	2	1.538,74	---
F		1.444,00	---

### TABELLA B

Da gennaio 2018			
Categorie	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.404,92	---
B	1	2.167,08	128,08
B	2	2.167,08	---
C	1	1.887,61	106,62
C	2	1.887,61	60,68
C	3	1.887,61	---
D	1	1.706,17	132,58
D	2	1.706,17	49,73
D	3	1.706,17	---
E	1	1.558,20	64,05
E	2	1.558,20	---
F		1.461,69	---

### TABELLA C

Da agosto 2019			
Categorie	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.430,76	---
B	1	2.190,21	129,44
B	2	2.190,21	---
C	1	1.908,02	107,98
C	2	1.908,02	61,36
C	3	1.908,02	---
D	1	1.723,86	134,89
D	2	1.723,86	50,82
D	3	1.723,86	---
E	1	1.573,16	65,68
E	2	1.573,16	---
F		1.475,29	---

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

#### Nota a verbale

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

*\* NOTA: Vedere a pag. .... parte relativa agli addetti all'industria delle imprese produttrici di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica.*

.....omissis.....

#### Art. 68 – Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato mensilmente mediante buste o altri stampati individuali sui quali saranno specificati i singoli elementi delle competenze e delle ritenute che la compongono.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

È data facoltà al datore di lavoro di corrispondere la retribuzione al lavoratore anche a mezzo di assegno circolare o di accredito in conto corrente bancario a scelta del lavoratore stesso.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 5 giorni da quello del pagamento, affinché l'ufficio competente possa provvedere immediatamente al regolamento delle differenze ai lavoratori interessati. Le differenze segnalate decorsi i detti 5 giorni saranno corrisposte unitamente alla retribuzione del periodo successivo.

In ogni caso di contestazione al dipendente dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Sul totale delle competenze sarà corrisposto al lavoratore operaio che ne farà richiesta, **non prima che siano trascorsi 15 giorni dal pagamento dell'ultima retribuzione**, un acconto corrispondente a circa il 50% della retribuzione media netta mensile, salvo diversa consuetudine.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, salvo che per cause ad essa non imputabili, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla data in cui doveva essere effettuato il pagamento. Inoltre, il lavoratore avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

# CAPITOLO VII

## **PUNTO 2 DELLA PREMESSA METODOLOGICA CONTRATTUALE**

A valere **ESCLUSIVAMENTE** per gli addetti all'industria delle imprese produttrici di ceramica sanitaria, di porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica.

## **PREMESSA ED ASSETTI CONTRATTUALI**

### **Premessa ed assetti contrattuali**

Premesso che ai sensi dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 è:

- obiettivo comune delle Parti sociali l'impegno per un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- è essenziale un sistema di relazioni sindacali contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi, ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- fermo restando il ruolo del CCNL, è comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze dei lavoratori.

Il sistema contrattuale si articola:

- sugli accordi interconfederali e sui protocolli d'intesa che si sono succeduti nel tempo nella disciplina della materia sottoscritti dalle Parti firmatarie del presente CCNL, ovvero sull'Accordo interconfederale 28 giugno 2011, sul Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e sul Testo Unico della Rappresentanza 10 gennaio 2014;
- sul CCNL;
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL;
- su una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale/distrettuale e aziendale aventi finalità di consultazione e di informazione.

### **A) Il contratto collettivo nazionale di lavoro**

**Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014 e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013.**

**Nel rispetto della libertà ed autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.**

**In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nel Testo Unico sulla Rappresentanza, le Organizzazioni Sindacali, favoriranno per il rinnovo del presente CCNL la presentazione di una piattaforma unitaria.**

**In assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da Organizzazioni Sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% + 1.**

**Il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori a maggioranza semplice, sarà efficace ed esigibile.**

**La sottoscrizione formale dell'accordo costituirà l'atto vincolante per entrambe le parti. Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che l'accordo concluso è efficace ed esigibile per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibile per tutte le organizzazioni di categoria aderenti alle parti firmatarie del Testo Unico sulla rappresentanza. Conseguentemente le parti si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto con l'accordo così definito.**

**Per quanto non espressamente previsto sopra, si rinvia al Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014.**

- Il contratto collettivo nazionale di lavoro avrà durata triennale tanto nella parte economica che normativa.

- La disdetta del contratto e le richieste per il rinnovo saranno presentate dalle OO.SS. in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.
- La Parte imprenditoriale darà riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro venti giorni dal ricevimento delle proposte di modifica.
- Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo di sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
- Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà determinata una copertura economica del periodo di vacanza contrattuale.

## **B) La contrattazione aziendale**

**Ai sensi del Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014, la contrattazione collettiva aziendale si esercita nelle materie delegate e con le modalità previste dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla legge.**

**I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. espressione delle confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014 o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti, all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014.**

**Per quanto non espressamente previsto sopra, si rinvia al Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014.**

**Con riguardo ai profili normativi ed economici della contrattazione di secondo livello (aziendale, o alternativamente territoriale) si rinvia al Capitolo II, art. 6.,**

Le Parti assegnano al CCNL un ruolo fondamentale e strategico non solo per l'evoluzione della normativa che regola i rapporti di lavoro del settore ma anche per lo sviluppo di relazioni e di politiche industriali funzionali alla crescita dell'impresa nel suo complesso. Le Parti sono impegnate a rafforzare e sviluppare il sistema di relazioni industriali settoriale per renderlo sempre più funzionale a migliorare la competitività delle imprese e a rafforzare la professionalità dei lavoratori, l'occupazione e l'occupabilità.

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

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

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

L'effettiva operatività degli accordi è subordinata ad unanime parere di conformità delle Parti stipulanti il CCNL.

Tale parere non sarà necessario con riferimento a eventuali accordi relativi al Premio presenza e alla Trasferta che dovranno comunque essere trasmessi a cura delle parti aziendali alle Parti stipulanti il CCNL al fine di consentire l'opportuno monitoraggio.

Le Parti definiranno linee guida utili a facilitare e orientare la stipula di accordi aziendali conformi alle finalità della presente norma.

#### *Chiarimento a verbale*

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

#### *Clausola di salvaguardia*

Gli accordi aziendali, interaziendali, territoriali, distrettuali in tema di orari di lavoro, cottimi individuali e collettivi, utilizzo di permessi retribuiti per riduzione dell'orario di lavoro ed ex festività, in vigore alla data del 4 giugno 1998, così come le applicazioni aziendali di previgenti norme del CCNL 12/10/1994 Ceramica-Abrasivi, manterranno la loro piena validità.

### **Parte IV - Contratti a termine**

#### **DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

1) Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 2 lett. a), dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6/3/1978 n. 218, tale periodo potrà avere una durata massima di 36 mesi.

A livello aziendale potranno essere concordati prolungamenti dei suddetti periodi, in relazione a specifiche caratteristiche produttive aziendali o di mercato.

2) **In conformità a quanto previsto dall'art. 23 D.Lgs. 81/2015, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare, in media annua, il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione a termine da effettuare. Tale percentuale è aumentata al 30% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6/3/1978 n. 218.**

**I limiti percentuali di cui al punto precedente non si applicano, nei casi previsti dalla legge (in particolare, all'art. 23 D.Lgs. 81/2015) e per lo svolgimento di attività stagionali definite dal c.c.n.l. e dalla contrattazione aziendale.**

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Le percentuali di cui al presente articolo potranno essere riviste dalle parti aziendali in relazione a ulteriori esigenze dell'impresa.

Le imprese informeranno semestralmente le RSU sull'utilizzo del contratto a tempo determinato, fornendo elementi conoscitivi sul numero dei contratti, la durata dei contratti, la qualifica professionale dei lavoratori interessati, gli interventi formativi realizzati, i dati relativi ai contratti confermati, le prospettive complessive di stabilizzazione.

L'impresa fornirà ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'impresa stessa, in modo da agevolarli nella loro eventuale richiesta di posti di lavoro a tempo indeterminato, utilizzando a tal fine gli strumenti di comunicazione in uso aziendali.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla salute, sicurezza e ambiente, sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Tali interventi non potranno essere inferiori a 8 ore per i lavoratori al primo contratto nell'impresa.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, la contrattazione di secondo livello trova applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

.....omissis.....

### **Parte IX - Welfare di settore**

#### **A) Previdenza complementare**

##### *Normativa generale*

Possono aderire a FONCER, il Fondo Pensione Complementare a Capitalizzazione per i lavoratori dipendenti di tutte le aziende rientranti nella sfera di applicabilità del contratto definita all'art. 1 del Capitolo II:

a) i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri nonché i lavoratori dipendenti di cooperative di produzione e lavoro, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il

presente CCNL, i quali presentino domanda di associazione e, conseguentemente, le imprese dalle quali tali lavoratori dipendono;

- b) i lavoratori con contratto di apprendistato, contratto a tempo determinato e contratto di inserimento, di durata continuativa superiore a sei mesi.

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

#### *Contribuzioni*

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

- a) con riferimento alla retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R.:

- 1,4% a carico del lavoratore;
- 1,7% a carico dell'impresa.

**A decorrere dal 1° luglio 2019 la quota a carico del datore di lavoro aumenterà dello 0,1% e sarà pertanto pari all'1,8% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.**

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

- b) con riferimento al T.F.R. maturato annualmente:

- 100% per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente alla data del 28 aprile 1993;
- per tutti gli altri lavoratori, il 33%, il 50%, il 66%, il 75% o il 100% della quota TFR maturata nell'anno, a seconda della scelta individuale.

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

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

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

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

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

#### *Permessi per i componenti dell'Assemblea*

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

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

#### *Dichiarazione delle Parti stipulanti*

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

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

.....omissis.....

#### *Formazione e aggiornamento*

I RLSSA hanno diritto ad una formazione particolare concernente la normativa in materia di sicurezza, salute e rischi specifici presenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di prevenzione e controllo dei rischi stessi.

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

La formazione dei RLSSA sarà registrata nel libretto formativo (Portfolio del Lavoratore), secondo quanto previsto dalla presente Parte VIII, punto 4.1.

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

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

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

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, le Parti **rinviano integralmente al Protocollo di Intesa del 19 dicembre 2002 allegato al presente contratto contenente** le linee guida per la formazione dei RLSSA **nonché alle disposizioni** dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

.....omissis.....

#### **Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro**

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

**Le aziende sono tenute all'istituzione dei seguenti documenti:**

- **I registro dei dati igienistici rilevati in ambiente di lavoro tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali fisici e chimici previsti dal D.L.vo 81/2008. Le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati**
- **il registro degli esiti dei controlli sanitari e degli accertamenti, aggregati in forma anonima, effettuati dai lavoratori, tenuto ed aggiornato a cura del medico competente dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattie professionali; il registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione delle RSU, dei RLSSA e del lavoratore interessato**
- **Si porterà a conoscenza di tutti i lavoratori l'andamento degli infortuni mediante esposizione in bacheca degli indici di frequenza e gravità;**
- **la cartella personale sanitaria e di rischio, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo di segreto professionale e nel rispetto delle norme e delle procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni. In tale raccolta saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici nonché i dati relativi alle malattie professionali. In relazione alla tipologia delle lavorazioni, ovvero all'attività svolta, la cartella personale sanitaria e di rischio, fermo restando il rispetto delle norme di legge sul trattamento dei dati personali, D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni, può essere implementata sia per il personale femminile sia per il personale maschile con la previsione dei dati relativi alle possibili patologie afferenti la sfera riproduttiva. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la cartella sarà consegnata al lavoratore;**

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

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

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

In particolare le Parti si impegnano a:

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

Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Tali misure comprendono:

- la prevenzione dei rischi;
- l'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto, posto di lavoro e/o funzione;
- la formazione adeguata dei lavoratori in relazione ai rischi inerenti al posto di lavoro e/o funzione;
- l'adozione di un'appropriate organizzazione e dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva necessari;
- interventi idonei per la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori avuto anche riguardo alle modalità di svolgimento di attività lavorative normalmente effettuate all'esterno dell'impresa;

- procedure e norme di comportamento da seguire in caso di emergenza.
- Inoltre, il datore di lavoro a propria cura:
- predisporrà, fermo restando quanto previsto in materia nella prima parte del presente articolo, controlli sanitari periodici per i lavoratori addetti alle lavorazioni che comportino esposizione significativa a sostanze causa di malattia professionale per le quali non è previsto dalla legge l'obbligo di controlli sanitari preventivi e periodici;
  - ricercherà, per i lavoratori addetti ad attività che nell'arco della giornata comportano un utilizzo continuativo del videoterminale, idonee soluzioni atte ad assicurare:
    - un'adeguata sistemazione da un punto di vista ergonomico del posto di lavoro;
    - l'effettuazione di visite oculistiche.

Le RSU e i RLSSA sono tenuti alla riservatezza circa i dati comunicati dalle aziende.

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

#### **Art. 6 - Contrattazione di secondo livello**

La contrattazione aziendale o alternativamente territoriale viene esercitata in conformità a quanto indicato in "Premessa ed Assetti contrattuali" del presente CCNL, nello spirito della prassi negoziale in atto nei settori disciplinati dal presente contratto con particolare riguardo alle piccole imprese.

**La contrattazione aziendale, o alternativamente territoriale, di tipo normativo potrà avvenire sulle seguenti materie:**

- **Organizzazione del lavoro;**
- **Orario di lavoro;**
- **Prestazione lavorativa;**
- **Occupazione e politiche sociali,**

**nonché sulle materie delegate** dalla legge, dall'accordo nazionale 18/11/2011 "Linee Guida Contrattazione secondo livello" e riguarderà materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.

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

**La contrattazione aziendale, o alternativamente territoriale, fermo restando l'opportunità della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, avrà durata triennale e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL, tenendo conto dell'andamento economico dell'impresa e della produttività delle singole unità.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) una contrattazione aziendale rispettosa delle regole e coerente con gli indirizzi e le linee guida definite a livello nazionale;

2) la valorizzazione del ruolo del livello aziendale di contrattazione.

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

L'effettiva operatività degli accordi è subordinata ad unanime parere di conformità delle Parti stipulanti il CCNL.

Tale parere non sarà necessario con riferimento a eventuali accordi relativi al Premio presenza e alla Trasferta che dovranno comunque essere trasmessi a cura delle parti aziendali alle Parti stipulanti il CCNL al fine di consentire l'opportuno monitoraggio.

#### *Chiarimento a verbale*

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

Nelle imprese fino a 100 addetti che non abbiano in passato realizzato la contrattazione dei premi di produzione, è in facoltà dell'impresa di sostituire il premio aziendale di produttività ed efficienza con il premio previsto in tabella:

Categoria	Importi mensili dal 1/1/2003
A	€ 29,00
B	€ 26,00
C	€ 24,00
D	€ 22,00
E	€ 18,00
F	€ 15,00

.....omissis.....

#### **Art. 36 – Ferie**

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di effettivo servizio, ad un periodo di ferie retribuito con retribuzione di fatto.

In caso di orario settimanale distribuito su cinque giorni, cinque giorni di ferie equivarranno ad una settimana; identico rapporto si applicherà in caso di godimento di singole giornate.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento previsto dall'art. 34 (Festività) ovvero, in alternativa, al prolungamento delle ferie stesse.

In caso di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un arco di più settimane come previsto al comma 15 dell'art. 21 (Orario di lavoro) le ferie eventualmente godute dal lavoratore saranno conteggiate in base al particolare orario di lavoro fissato in azienda nello stesso periodo.

Il periodo delle ferie avrà normalmente carattere continuativo e sarà scelto di comune accordo, compatibilmente con le esigenze del servizio. Al fine di promuovere un effettivo godimento delle ferie residue dei lavoratori, è ammessa la possibilità di fruizione delle stesse entro 36 mesi dal termine dell'anno di maturazione. La relativa programmazione dovrà essere realizzata entro 6 mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione.

Nel caso che il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse, lasciando inoltre alle parti di concordare il compenso per il tempo impiegato dal dipendente per gli spostamenti suddetti. A tale effetto il lavoratore è tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con un'indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione di fatto e per i giorni di ferie non goduti.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Nei casi di ferie collettive o individuali, al lavoratore che non avrà maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

Per i minori si fa riferimento alle norme di legge.

All'inizio del godimento delle ferie dovrà essere effettuato, a chi ne farà richiesta, il pagamento della relativa retribuzione.

I periodi di ferie saranno i seguenti:

**Lavoratori con anzianità di servizio**

- fino a 10 anni: 4 settimane;
- oltre i 10 anni: 5 settimane.

La malattia insorta in periodo di ferie interrompe le stesse per tutta la sua durata.

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo, l'inizio del periodo feriale non potrà coincidere con un giorno di riposo.

*Dichiarazione a verbale*

Particolare attenzione sarà prestata dall'azienda per permettere un godimento il più possibile continuativo ai lavoratori immigrati che abbiano esigenze di rientrare nella nazione d'origine.

**Cessione dei riposi e delle ferie**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 D.lgs. 151/2015, è consentita la cessione a titolo gratuito delle ferie e dei riposi maturati da parte di ogni lavoratore, fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003 ai colleghi dipendenti della stessa unità produttiva al fine di consentire loro di assistere i figli minori, che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e secondo le modalità concordate con l'azienda. La regolamentazione della cessione è demandata alla contrattazione collettiva aziendale.

.....omissis.....

**Art. 49 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

**Il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto. Le dimissioni dovranno essere rassegnate nel rispetto delle norme di legge, ed in particolare in conformità a quanto previsto dall'art. 26 D.Lgs. 151/15.**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della qualifica cui appartiene il lavoratore.

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

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

Il datore di lavoro ha diritto di trattenere su quanto dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo eventualmente non prestato.

.....omissis.....

**Art. 65 - Minimi e indennità di posizione organizzativa**

I minimi contrattuali mensili in vigore sono quelli risultanti dalle seguenti tabelle (allegato A):

**ALLEGATO A – CERAMICA SANITARIA E STOVIGLIERIA**

**TABELLA A**

Da luglio 2017			
Categorie	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.068,51	285,48
B	1	1.916,44	264,47
B	2	1.916,44	139,00
C	1	1.696,30	207,76
C	2	1.696,30	167,21
C	3	1.696,30	118,67
D	1	1.528,44	242,06
D	2	1.528,44	132,03
D	3	1.528,44	93,14
E	1	1.429,95	136,77
E	2	1.429,95	66,31
E	3	1.429,95	25,66
F		1.413,78	

**TABELLA B**

Da gennaio 2018			
Categorie	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.088,51	293,26
B	1	1.934,89	270,33
B	2	1.934,89	143,33
C	1	1.713,37	212,50
C	2	1.713,37	171,25
C	3	1.713,37	122,16
D	1	1.543,44	247,06
D	2	1.543,44	135,09
D	3	1.543,44	95,36
E	1	1.443,57	139,96
E	2	1.443,57	67,69
E	3	1.443,57	26,34
F		1.427,67	

**TABELLA C**

Da dicembre 2019			
Categorie	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.119,51	305,32
B	1	1.963,49	279,40
B	2	1.963,49	150,04
C	1	1.739,83	219,83
C	2	1.739,83	177,51
C	3	1.739,83	127,55
D	1	1.566,69	254,81
D	2	1.566,69	139,82
D	3	1.566,69	98,80
E	1	1.464,68	144,89
E	2	1.464,68	69,83
E	3	1.464,68	27,41
F		1.449,20	

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

*Nota a verbale*

- 1) Nel caso di passaggio di categoria, la differenza esistente tra minimo tabellare della categoria di provenienza e minimo tabellare della categoria acquisita nonché quella relativa alla indennità di posizione organizzativa, sarà assorbita fino a concorrenza dai superminimi collettivi contrattati per i quali sia stata prevista la possibilità di assorbimento nonché dai superminimi individuali.
- 2) Nel caso di passaggio ad una posizione organizzativa superiore nell'ambito della categoria di appartenenza, la differenza esistente tra le indennità di posizione organizzativa sarà assorbita dal superminimo individuale o da quello contrattato per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento.

.....omissis.....