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

26 novembre 2020

INDICE

Parti stipulanti

Premessa Metodologica Contrattuale

Premessa ed Assetti Contrattuali

Capitolo I

Parte I	Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale
Parte II	Appalti e decentramenti produttivi
Parte III	Organizzazione del lavoro
Parte IV	Contratti a termine
Parte V	Lavoro a tempo parziale (part-time)
Parte VI	Occupazione e orario
Parte VII	Diversamente abili
Parte VIII	Formazione
Parte IX	Welfare di settore
Parte X	Telelavoro

Capitolo II

Struttura e normative generali

Art. 1	Sfera di applicabilità del contratto
Art. 2	Sviluppo sostenibile - Ambiente di lavoro, Prevenzione, Igiene e sicurezza del lavoro
Art. 3	Regolamento interno
Art. 4	Mense aziendali
Art. 5	Lavoratori studenti - Diritto allo studio
Art. 6	Contrattazione di secondo livello
Art. 7	Apprendistato
Art. 8	Relazioni sindacali
Art. 9	Disposizioni finali
Art. 10	Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore
Art. 11	Decorrenza e durata

Capitolo III

Diritti sindacali

Art. 12	Rappresentanza sindacale unitaria
Art. 13	Aspettative per cariche pubbliche e sindacali
Art. 14	Permessi per cariche sindacali
Art. 15	Assemblee
Art. 16	Patronati
Art. 17	Affissioni
Art. 18	Versamento dei contributi sindacali – Distribuzione del contratto

Capitolo IV

Normative comuni del rapporto di lavoro

Art. 19	Assunzione
Art. 20	Periodo di prova
Art. 21	Orario di lavoro

Art. 22 Lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia
Art. 23 Turnisti a ciclo continuo
Art. 24 Inizio e cessazione del lavoro
Art. 25 Lavoro straordinario, notturno, festivo e in turni
Art. 26 Forma di prestazione del lavoro e sua retribuzione
Art. 27 Mutamento di mansioni
Art. 28 Cumulo di mansioni
Art. 29 Cumulo e mobilità delle mansioni nell'ambito della categoria
Art. 30 Sospensioni, interruzioni di lavoro e recuperi
Art. 31 Assenze
Art. 32 Permessi
Art. 33 Aspettativa
Art. 34 Festività nazionali e giorni festivi
Art. 35 Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro
Art. 36 Ferie
Art. 37 Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro
Art. 38 Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale
Art. 39 Trattamento in caso di maternità/paternità
Art. 40 Congedo matrimoniale
Art. 41 Servizio militare - Chiamata e richiamo alle armi
Art. 42 Trasferte
Art. 43 Trasferimenti
Art. 44 Gratifica feriale
Art. 45 Tredicesima mensilità
Art. 46 Aumenti periodici di anzianità
Art. 47 Trattamento diplomati e laureati
Art. 48 Norme di comportamento
Art. 49 Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 50 Provvedimenti disciplinari
Art. 51 Licenziamento senza preavviso
Art. 52 Indennità in caso di morte
Art. 53 Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro
Art. 54 Trasferimento - Cessione - Trasformazione - Cessazione e fallimento di azienda
Art. 55 Indennità di trasporto
Art. 56 Modalità per la ricollocazione dei lavoratori inidonei

Capitolo V
Normative speciali - Operai
Art. 57 Riposo settimanale
Art. 58 Abiti da lavoro

Normative speciali - Impiegati
Art. 59 Riposo settimanale
Art. 60 Indennità maneggio denaro e cauzione
Art. 61 Quadri e lavoratori con funzioni direttive

Capitolo VI
Classificazione e retribuzione
Art. 62 Classificazione del personale
Premessa
Sistema classificatorio
Sistema classificatorio - Settore piastrelle
Sistema classificatorio - Settore refrattari
Art. 63 Retribuzione oraria
Art. 64 Definizione delle voci retributive
Art. 65 Trattamento economico
Art. 66 Modalità di corresponsione della retribuzione
Art. 67 Trattamento di fine rapporto
Art. 68 Pagamento della retribuzione

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

PARTE IV Contratti a termine
PARTE IX Welfare di settore
Art. 2 Sviluppo sostenibile - Ambiente di lavoro- Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro
Art. 6 Contrattazione di secondo livello
Art. 13 Aspettative per cariche pubbliche e sindacali
Art. 14 Permessi per cariche sindacali
Art. 21 Orario di lavoro
Art. 22 Lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia
Art. 25 Lavoro straordinario, notturno, festivo e in turni
Art. 34 Festività nazionali e giorni festivi
Art. 35 Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro
Art. 36 Ferie
Art. 42 Trasferte
Art. 49 Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 62 Classificazione del personale
Premessa
Sistema classificatorio - Settore domestico e ornamentale
Sistema classificatorio - Settore ceramica sanitaria
Sistema classificatorio - Settore ceramiche per uso tecnico (isolatori, ceramiche avanzate, tubi per fognature)
Art. 65 Trattamento economico
Art. 66 Modalità di corresponsione della retribuzione

Allegati

TABELLE PROFILI/QUALIFICHE Apprendistato professionalizzante (art. 7)
Imprese produttrici di piastrelle di ceramica e materiali refrattari

TABELLE PROFILI/QUALIFICHE Apprendistato professionalizzante (art. 7)
Imprese produttrici di piastrelle di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès

Protocolli di intesa e Accordi Interconfederali

14 dicembre 1995
Premio aziendale di produttività ed efficienza
Linee guida congiunte

19 dicembre 2002
Linee guida per la formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

18 novembre 2011
Linee Guida Contrattazione secondo livello

25 gennaio 2016
Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

Protocolli di intesa in materia di sicurezza

NOTA: I Protocolli di intesa in materia di sicurezza sono riportati in ordine cronologico, con indicazione degli allegati, che saranno forniti su richiesta degli interessati. Le Parti hanno convenuto di procedere alla revisione e all'aggiornamento dei Protocolli di intesa in materia di sicurezza, costituendo allo scopo specifici Gruppi di lavoro.
Le Parti hanno quindi convenuto di riportare in appendice al CCNL i testi dei citati Protocolli con l'intesa di ratificare le variazioni e le integrazioni che interverranno a seguito della concordata revisione degli stessi.

Settembre 1997
Protocollo di intesa per l'installazione, montaggio e manutenzione di impianti, macchine e attrezzature. Aspetti relativi alla sicurezza dei lavori

4 settembre 2000
Protocollo di intesa per la prevenzione delle patologie muscolo-scheletriche nel comparto ceramico

12 settembre 2002
Protocollo di intesa per la prevenzione degli infortuni da caduta dall'alto presso le industrie ceramiche

Allegati su richiesta:
- Allegato A - "Contratto di appalto tipo"
- Allegato B - "Requisiti delle imprese e dei lavoratori autonomi"

16 luglio 2007
Programma INFO-OK
Protocollo di intesa per la prevenzione degli infortuni nel comparto della ceramica

Allegati su richiesta:
- Allegato 1 "Programma di gestione automatizzata degli infortuni nell'industria della ceramica e dei materiali refrattari – Informazioni general
- Allegato 2 "Piano di miglioramento per la riduzione degli infortuni sul lavoro nel comparto della ceramica – Schede di autovalutazione"

Marzo 2008
Protocollo di intesa
Buone Pratiche per la prevenzione dei rischi per la salute nell'industria dei sanitari in ceramica del comparto di Civita Castellana

18 luglio 2008
Protocollo di intesa
Buone pratiche per l'utilizzo della silice libera cristallina nell'industria delle piastrelle in ceramica

Allegato su richiesta:
Misure di prevenzione e protezione per ridurre l'esposizione a polveri contenenti Silice Libera Cristallina – Piastrelle Ceramiche – Documento Tecnico

10 giugno 2014
Determinazione n° 7819 del 10/6/2014 – Regione Emilia-Romagna Costituzione del gruppo di lavoro regionale per la prevenzione infortuni sul lavoro nel comparto della ceramica

Allegati su richiesta:
- Indicazioni tecniche
- Pressatura
- Smaltatura
- Movimentazione
- Scelta

7 giugno 2021
Protocollo di intesa per la definizione nell'industria ceramica dei lavori comportanti esposizione a silice cristallina respirabile generata da un procedimento di lavorazione

Allegato su richiesta:
- Criteri per l'individuazione nell'industria ceramica dei "lavori comportanti esposizione a silice cristallina respirabile generata da un procedimento di lavorazione" – Documento tecnico

Parti Stipulanti

Addì 26 novembre 2020

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 Giovanni Savorani, dal Presidente della Commissione Sindacale Giorgio Romani, assistiti dal Direttore Generale dell'Associazione Armando Cafiero, dal Responsabile dell'Area Lavoro Pietro Conte e da Rossana Cerfogli, Enrica Gibellini, Simone Mosconi, Myriam Ornelli, Alessandro Sganzerla e con la partecipazione della Delegazione composta dai Sigg.: Gianluigi Bacci (Cooperativa Ceramica d'Imola), Marco Cassinadri (Casalgrande Padana), Aldo Catellani (Panaria Group), Elisa Cattaneo (Ideal Standard), Claudio Cavani (Italgraniti Group), Augusto Ciarrocchi (Ceramica Flaminia), Chiara Gambini (Gambini Group), Luca Gatti (Marazzi Group), Maurizio Gianotti (Gruppo Romani), Cosimo Liurgo (Sanac), Raul Martinez (Ceramiche Settecento Valtresinaro),), Chiara Migliorin (Gruppo Ceramiche Ricchetti), Luca Nicoli (Industrie Ceramiche Piemme), Roberto Nicolini (Gruppo Concorde), Chiara Patrachini (Ceramica Sant'Agostino), Andrea Rademoli (Florim), Glauco Roberti (Fincibec), Francesco Ruini (Coem), Gaetano Russo (Novaref), Vincenzo Savastano (ABK Group), Riccardo Travaglini (Ceramica Del Conca), Massimo Venturelli (Nuova Riwal Ceramiche), Valerio Verdi (Gruppo Concorde), Marco Zatti (Italcer) e Serenella Payta di Unindustria Viterbo,

assistita dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

e

- la Federazione Nazionale UGL Chimici rappresentata dal Segretario Nazionale responsabile Luigi Ulgiati e dal Comitato di negoziazione composto da Eliseo Fiorin, Marco Fabrizio, Enzo Valente, Michele Polizzi, Maria Rita Arioli, Sante Palladinelli, Fabrizio Rigoldi, Alberto Pietropoli, Fabio Partini, Lorenzo Poltronieri, Carlo Banti, Luca Michieletti, Agostino Pisano, Massimo Ledda, Simone Testoni, Maurizio Morgia, Stefano Lampis, Filippo Caldara, Ilario D'Amato, Carmelo Giuffrida, Rosario Di Bartolomeo, Domenico Ravalli, Andrea Alario, Francesco Del Biondo, Andrea Geraldo, 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, Marco Palma, Marco Simeone, 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 Autonoma Lavoratori Chimici-Ceramisti FIALC-CISAL rappresentata dal suo Segretario Nazionale Giuseppe Graniti e dal Dirigente del comparto Roberto Pantaleo, e da una delegazione di dirigenti Nazionali e Provinciali nelle persone di: Lo Bianco Salvo, Giuseppe La Mendola, Vittorio Succodato, Martone Antonio, Moretto Vincenzo, Scarpa Cristian, Fabrizio Ricci, Giovanni Panci, Emilio Chella, Giovanni Bini, Luigi Lucchetti, Massimo Arilli, Dario Lanzi, Tony Bevilacqua, Renato Massacesi, Fabrizio Cola, Claudio Chirivi, Andrea Vitali, Mario Marcucci, Franco Bernabei e con l'assistenza della Condeferazione nella persona del Segretario Generale CISAL Dott. Francesco Cavallaro;
- la Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Chimici ceramisti FAILC della CONFAIL rappresentata dal Segretario Nazionale Giovanni Chiarato, Aiuti Alessandra, Amadio Mario, Battisti Mauro, Catone Giampiero, Ciccolella Massimo, Clemenzi Erik, Consalvi Roberto, Consalvi Vincenzo, Corbi Domenico, Corelli Alessio, De Bellis Ivano, Di Lorenzo Giuseppe, Di Prospero Riccardo, Evangelisti Luigi, Facca Armando, Fumi Simone, Gasbarrone Paola, Gerri Vico, Giudetti Francesco, Iesce Anna, Ietto Ilaria, Ines Tasciotti, Lo Russo Gregorio, Lombardi Roberto, Luchetti Luana, Malandrin Sara, Manauzzi Andrea, Mancin Riccardo, Marangon Gianluca, Margagliano Massimo, Moretti Anna, Odelandi Gabriele, Pagani Amantino, Pasetto Fabrizio, Pattaro Enzo, Penazzo Sergio, Pignataro Simone, Polidoro Paolo, Raiola Giovanni, Re Pietro Angelino, Rinaldi Mauro, Ruotolo Angelo, Ruscio Alessandro, Salerno Gianfranco, Spoladore Roberto, Toti Mario, Tufo Nino, Uliassi Romolo, Verdemare Enrico, Zanella Luca;
- la Federazione Nazionale Lavoratori Industria Commercio Artigianato, FESICA-CONFSAL, Settore Ceramico, rappresentata dal suo Segretario Nazionale, Letizia Giello, con l'assistenza del

segretario Generale della FESICA-CONFSAL, Bruno Mariani e dal Comitato di negoziazione composto da Michele Loviso, Davide Tomei, Ruggero Del Vecchio, Giuseppe Rendina, Michele De Meo, Luigi Argentino, Sonia De Maio, Davide Soggia, El Mahjoubi Charki, Lioi Giuseppina, Gabriele Pizzetti, Valter Balena, Domenico Piscitello, Carmen Maglio, Natale De Salvo, e con l'assistenza della Confederazione nella persona del Segretario Generale Confsal, Angelo Raffaele Margiotta.

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 CONFAIL e FESICA-CONFSAL. Laddove il testo contrattuale citi specificatamente la RSU, per l'Organizzazione dei lavoratori FAILC della CONFAIL si intende richiamata la RSA.

PREMESSA METODOLOGICA CONTRATTUALE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è strutturato in due parti:

1) una a valere per i lavoratori dipendenti di tutte le aziende rientranti nella sfera di applicabilità del contratto definita all'art. 1 del Capitolo II ossia: addetti all'industria delle imprese produttrici di grès ceramico e porcellanato, mosaico ceramico, piastrelle e pezzi speciali di ceramica per rivestimenti e pavimenti, refrattari di qualsiasi specie, levigatura, rifinitura e taglio di tutti i prodotti, ceramica sanitaria, porcellane e ceramiche per uso domestico ornamentale, ceramica tecnica, tubi in grès;

2) una, disciplinata al **Capitolo VII** (pag. .....), a valere per le norme in essa contemplate, **ESCLUSIVAMENTE** per gli 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. In tale parte sono specificatamente riportate le norme che sostituiscono integralmente le corrispondenti norme della parte di cui al punto 1).

Le norme della parte relativa al punto 1), non sostituite da quelle riportate nella parte relativa al punto 2), hanno quindi validità anche per gli addetti 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.

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, sul Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014 e sull'Accordo Interconfederale 9 marzo 2018;
- 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) <u>Il contratto collettivo nazionale di lavoro</u>

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 dell'Accordo Interconfederale 9 marzo 2018 e 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 CCNL 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.

* 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.

CAPITOLO I

Parte I

Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale

Osservatorio nazionale

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali e al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare l'azione dei lavoratori e delle aziende, Confindustria Ceramica e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL convengono di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio nazionale che si qualifica come momento di incontro permanente tra le Parti.

L'Osservatorio – ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori – analizzerà e valuterà con periodicità annuale l'andamento a consuntivo dei dati di comparto e con periodicità semestrale temi specifici di interesse congiunto come, ad esempio, la condivisione di iniziative a sostegno della competitività delle imprese e della salvaguardia dell'occupazione. D'intesa tra le Parti potrà essere individuata una periodicità diversa ove vi siano questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore ceramico, al fine di individuare con il massimo anticipo possibile le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne le possibilità di superamento. Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale sarà costituita una sezione sui temi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che sarà oggetto di autonoma convocazione.

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

- azioni concertate a tutela del Made in Italy, con attenzione alla tracciabilità dei prodotti ed alla loro denominazione di origine;
- ricerca di strumenti di intervento e di gestione capaci di favorire la competitività;
- stimolo della domanda pubblica e privata;
- sviluppo di politiche finalizzate alla riduzione dei costi e all'innovazione di prodotto;
- sviluppo della contrattazione interaziendale in ambito sociale.

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

Le Parti nel riconfermare il valore e l'efficacia dell'Osservatorio Nazionale, consolidati negli anni dal continuo rafforzamento dei contenuti informativi previsti, ne auspicano una migliore articolazione, che consenta anche di intraprendere iniziative di sostegno congiunto del settore nei confronti delle Istituzioni e dell'opinione pubblica, per il rilancio delle attività e la salvaguardia dell'occupazione.

Responsabilità sociale

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

verrà effettuato un monitoraggio dell'adozione volontaria da parte dell'impresa di certificazioni ambientali e sociali;

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

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

1 - Ambiente e sicurezza

Tale sezione ha il compito di:

- promuovere presso le autorità competenti iniziative finalizzate a favorire lo sviluppo sostenibile e a superare eventuali ostacoli amministrativi;
- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza, individuando eventuali proposte da sottoporre alle autorità competenti. Qualora fossero individuate problematiche incidenti sulla sfera di competenza locale, eventuali iniziative nei confronti delle competenti autorità locali saranno assunte dalle rispettive Organizzazioni territoriali competenti;
- realizzare la mutua informazione e valutazione delle iniziative delle Parti in materia ambientale e della sicurezza;
- migliorare l'azione di orientamento di imprese, RLSSA e lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore, prendendo in considerazione, per il loro carattere emblematico, problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento, che assumano particolare rilevanza. Ove dall'esame specifico realizzato emergessero orientamenti comuni utili alla soluzione di problematiche settoriali o locali questi saranno portati a conoscenza dei soggetti interessati per l'orientamento delle proprie azioni;
- individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge (schede, ecc.) e modalità di eventuale rapporto con le istituzioni nazionali;
- realizzare gli opportuni collegamenti con l'INAIL per costituire un'anagrafe di settore dei RLSSA, nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni (Codice in materia di protezione dei dati personali), con finalità di agevolare sempre più lo scambio di esperienze e informazioni, oltre che informare sull'attività formativa congiuntamente programmata e realizzata e promuoverne la diffusione;
- definire, entro dodici mesi dalla firma del presente contratto, specifiche linee guida sui criteri di gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza degli appalti;
- aggiornare, alla luce dell'esperienza realizzata e delle innovazioni normative intervenute, le linee guida per la formazione dei RLSSA;
- adeguare i contenuti e le formule operative dei corsi congiunti realizzati a livello nazionale favorendone la diffusione, anche mediante il coinvolgimento delle strutture imprenditoriali e sindacali interessate;
- promuovere la formazione dei lavoratori alla sicurezza, sulla base dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. In mancanza di enti bilaterali e organismi paritetici di settore ai quali chiedere la collaborazione per la realizzazione dei corsi di formazione per i lavoratori, le aziende procederanno direttamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione coinvolgendo le RLSSA e le RSU aziendali. Le Parti, attraverso una Commissione paritetica delegata, definiranno i contenuti dell'aggiornamento periodico previsto dall'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, sulla base dell'aggiornamento tecnico e delle politiche di prevenzione e di sicurezza del settore;
- promuovere la formazione dei lavoratori sull'uso delle attrezzature di lavoro, secondo quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012, che individua le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi e i requisiti minimi di validità della formazione;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai RLSSA attraverso un'apposita anagrafe aggiornata degli stessi, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutarne la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dall'Osservatorio;
- favorire la diffusione, l'adozione e l'efficace attuazione di Modelli organizzativi e di gestione e Sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro, adeguati anche alle necessità delle PMI. Le Parti riconoscono in proposito che:
  - la sicurezza rappresenta una funzione aziendale strategica, che garantisce ricadute positive sull'organizzazione del lavoro;
  - il controllo del processo, attraverso l'adozione di uno specifico modello organizzativo e di gestione, favorisce la prevenzione degli infortuni sul lavoro, attraverso la programmazione degli

interventi in una logica di sistema;
- una logica organizzativa di sistema rappresenta una leva competitiva per migliorare le prestazioni dell'impresa e diffondere la cultura della sicurezza;

- allo scopo di sperimentare soluzioni pratiche che favoriscano le azioni per la prevenzione e contribuiscano a diffondere la cultura per la sicurezza, le Parti definiranno Linee di indirizzo del Sistema di Gestione Integrato della salute e della sicurezza per il settore ceramico, d'intesa con INAIL.
  Le Linee di indirizzo SGI avranno carattere volontario. L'adesione aziendale alle Linee di indirizzo SGI è da considerarsi un intervento rilevante nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, dal quale conseguirà la possibilità per l'azienda di richiedere all'INAIL la riduzione del premio assicurativo nei modi e nelle misure previste;
- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- esaminare le problematiche relative alle sostanze cancerogene e mutagene, nonché quelle relative alle situazioni di rischio concernenti agenti chimici non previsti dalle competenti autorità nazionali e/o comunitarie, e dalle tabelle ACGIH, tenendo conto sia delle risultanze dei lavori delle commissioni di studio ufficialmente costituite e degli istituti previsti dalla vigente legislazione, sia delle valutazioni di enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza;
- esaminare le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle Direttive Comunitarie individuando, se del caso, iniziative di carattere applicativo;
- gli accordi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro saranno presentati alla Commissione consultiva permanente, prevista dall'art. 6 del Decreto Legislativo n. 81/2008, per essere convalidati come "buone prassi" (comma 8, lettera d);
- esaminare le problematiche concernenti il lavoro ai videoterminali;
- verificare la corretta applicazione del titolo IX Decreto Legislativo n. 81/2008 relativa alla valutazione degli agenti chimici pericolosi, anche in riferimento all'applicazione del concetto di rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori;
- seguire l'evoluzione della normativa in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici sulla base di codici di comportamento o buone pratiche definite a livello territoriale, nazionale e internazionale attraverso iniziative di dialogo sociale.

Manuali per la sicurezza (Piastrelle, Ceramica sanitaria, Refrattari)

I Manuali per la sicurezza sono il frutto del lavoro congiunto di esperti aziendali, organizzazioni sindacali, autorità di controllo e si inseriscono in un processo generale di natura strategica, teso al miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro quale condizione necessaria di sviluppo e qualità del settore ceramico.
I Manuali per la sicurezza si intendono pertanto recepiti come documenti tecnici del CCNL e saranno rivisti e aggiornati in funzione dei mutamenti del contesto tecnico e normativo.
Gli obiettivi dei Manuali per la sicurezza sono:
- sensibilizzare tutti gli operatori alla conoscenza dei pericoli e rischi presenti sul luogo di lavoro, collegati alle macchine/impianti, alle sostanze, ecc.;
- generare comportamenti sicuri dei lavoratori e favorire una maggiore consapevolezza durante il lavoro;
- essere funzionali alla valutazione/gestione del rischio e alla predisposizione efficace del Documento di Valutazione del Rischio e alla predisposizione dei piani di miglioramento.
  I Manuali procedono da un'analisi rigorosa e aggiornata del processo produttivo, dal punto di vista tecnico e impiantistico, preceduta da una rassegna completa dei vari argomenti di carattere generale (SICUREZZA, SOSTANZE, IGIENE).
  Ogni argomento è sviluppato sulla base del seguente schema:
- descrizione della "fase";
- indicazione dei fattori di rischio presenti durante le operazioni ordinarie di utilizzo (conduzione ordinaria);
- indicazione dei fattori di rischio presenti durante le operazioni di regolazione, manutenzione, collaudo (incagli e/o criticità);
- indicazione dei dispositivi di sicurezza;
- indicazione dei "pericoli", "divieti" e "obblighi" connessi alle "modalità di conduzione ordinaria";
- indicazione dei "pericoli", "divieti" e "obblighi" connessi alle situazioni di "incagli e/o criticità".

I Manuali trovano piena attuazione a seguito della diffusione presso gli addetti e un'azione formativa capillare e generalizzata dedicata al lavoro in sicurezza.

Dialogo sociale sulla silice cristallina

Le Parti riconoscono che il Dialogo sociale a livello europeo favorisce la tutela dei lavoratori e la competitività delle imprese.
Ciò premesso, le Parti intendono dedicare una sezione specializzata dell'Osservatorio al Dialogo sociale europeo sulla silice cristallina sottoscritto il 25 aprile 2006.
Il Dialogo sociale europeo sulla silice cristallina, che obbliga direttamente le associazioni europee firmatarie, tra le quali Cerame-Unie (European Ceramics Industries) e EMCEF (European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation), al fine di migliorare le condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori esposti a silice, prevede delle "buone pratiche" di lavorazione e un sistema di monitoraggio periodico.

I principali elementi del Dialogo sociale sono i seguenti:

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

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

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

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

Le schede di "buone pratiche", organizzate sullo stile di una lista di controllo, devono essere sempre assunte con criterio di flessibilità, in relazione alle situazioni concrete e in funzione della valutazione dei rischi. Le "buone pratiche" per loro stessa natura non costituiscono soluzioni cogenti, ma vengono proposte e raccomandate con l'intento di far conoscere e generalizzare le migliori tecniche disponibili per la riduzione dell'esposizione alle polveri contenenti silice.
L'introduzione e l'attuazione graduale delle "buone pratiche" richiedono sempre un adeguato programma di formazione e informazione dei lavoratori.
Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla formazione dei lavoratori "esposti", della quale dovrà essere conservata specifica documentazione.
Le Parti favoriranno la partecipazione alla raccolta volontaria dei dati a livello di sito e il loro consolidamento, attraverso il sistema di online reporting curato dal Consiglio NEPSI.
Con cadenza biennale, le Parti esamineranno i dati aggregati di settore che saranno diffusi dal Consiglio NEPSI e adotteranno le iniziative appropriate.
Le Parti sono disponibili a ogni forma di collaborazione con le autorità di controllo, alle quali è assegnata per legge l'attività di ispezione e vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ivi compresa la revisione dei premi assicurativi in caso di adozione dei Protocolli sulle "buone pratiche".
Il Protocollo di intesa 18/7/2008 "Buone pratiche per l'utilizzo della silice libera cristallina nell'industria delle piastrelle in ceramica in Emilia-Romagna" e il Protocollo di intesa marzo 2008 "Buone pratiche

per la prevenzione dei rischi per la salute nell'industria dei sanitari in ceramica nel comparto di Civita Castellana", rappresentano due importanti esempi di collaborazione in merito.

2 Formazione

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

In particolare, avrà il compito di:

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

3 Mercato del lavoro

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

In particolare, sarà oggetto di confronto congiunto delle Parti:

- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale, nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive, gli indirizzi di politica commerciale, con le specificazioni relative ai diversi comparti produttivi e gli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive con particolare riferimento alle aree di crisi;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali;
- l'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale;
- l'andamento della contrattazione aziendale;
- le problematiche relative all'orario di lavoro e del lavoro a tempo parziale anche in rapporto al contesto della competitività internazionale, le eventuali sperimentazioni a livello aziendale, l'attuazione della normativa contrattuale in argomento;
- l'andamento, sulla base delle più significative esperienze aziendali, degli orari di fatto – disaggregati per donne, uomini, impiegati ed operai e per i diversi regimi di turno esistenti, con indicazione delle ore di lavoro prestato oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della cassa integrazione guadagni – al fine di predisporre analisi e di suggerire proposte relativamente ai regimi e alle quantità di lavoro, con particolare attenzione al lavoro a ciclo continuo e avendo come punto di riferimento il quadro della situazione internazionale;
- le novità legislative nazionali e comunitarie che hanno riflesso sul settore;
- l'andamento annuale della retribuzione di fatto con riferimento ai principali istituti retributivi;
- l'andamento dell'occupazione nei settori ed in particolare di quella giovanile, il grado di utilizzazione dei contratti speciali e del part-time per monitorare il ricorso ai rapporti di lavoro speciali, con particolare riferimento ai contratti a termine, ai contratti di somministrazione di lavoro temporaneo, all'apprendistato e a contratti a tempo parziale, esaminando i dati raccolti;
- lo sviluppo dell'attività comunitaria e del Dialogo sociale europeo, con riferimento anche al tema della rappresentanza;
- l'andamento della situazione previdenziale ed assistenziale pubblica e gli eventuali risvolti sugli istituti del welfare di settore;
- il monitoraggio della effettiva disponibilità di manodopera qualificata;

- la valutazione di eventuali problematiche relative all'applicazione del conto ore;
- la dinamica dei costi compreso quello del lavoro, anche rispetto ai principali paesi concorrenti e il rapporto tra il costo del lavoro medesimo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale e antinfortunistica. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale;
- la entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato o dalle Regioni nel quadro di apposite leggi;
- le problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori diversamente abili;
- la presenza di lavoratori immigrati e la loro integrazione sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento al loro grado di alfabetizzazione e conoscenza della lingua italiana;
- la promozione di progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato di portatori di handicap e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione al possibile utilizzo dei finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali;
- la possibilità di concorrere alla diffusione della conoscenza presso le aziende di elenchi di imprese cooperative con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne.

Occupabilità e bilanciamento generazionale

Le Parti esprimono la più viva preoccupazione per il crescente livello di disoccupazione che affligge le giovani generazioni: ciò comporta non soltanto la perdita quasi certa per il mondo del lavoro di intere fasce di età della popolazione giovanile, ma anche l'impossibilità di recuperarne le capacità e le competenze.

La riforma del sistema pensionistico comporterà inoltre problematiche di natura sociale e lavorativa. Pertanto, le Parti auspicano che il Governo e gli Istituti previdenziali siano in grado di finanziare interventi mirati ad accompagnare gli ultimi anni di carriera professionale dei lavoratori anziani, con modalità di lavoro utili alla valorizzazione della loro esperienza, anche in funzione del trasferimento delle competenze ai lavoratori più giovani.

Le Parti si impegnano a individuare, in occasione di processi di riorganizzazione, soluzioni appropriate e condivise volte ad accompagnare i percorsi di agevolazione all'esodo finalizzati al ricambio generazionale, al fine di rendere più competitive le imprese e sostenere l'occupazione nel settore.

4 - Pari opportunità e tutela della persona

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

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

Fermo quanto previsto all'art. 24 D.Lgs. n. 80/2015, in ipotesi di dipendente inserito/a in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, qualora richiesto dal lavoratore/lavoratrice interessato/a, si darà corso ad un confronto tra Direzione Aziendale e RSU/OO.SS. All'esito di tale confronto, l'azienda si rende disponibile a valutare, sulla base della particolare situazione del lavoratore/lavoratrice interessato/a soluzioni organizzative atte a tutelare il lavoratore/lavoratrice. Tali soluzioni, a titolo esemplificativo, possono prevedere anche la possibilità di rimodulazione dell'orario di lavoro ovvero di spostamento su richiesta del/della dipendente in altri stabilimenti.

5 Piccole e Medie Imprese

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

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

Qualora nell'esame dei temi indicati nelle cinque sezioni dovessero presentarsi problematiche in ambiti territoriali significativi e/o in aree congiuntamente individuate e/o negli specifici settori indicati all'art. 1, Cap. 2 "Sfera di applicabilità del contratto", tali problematiche, di comune accordo, formeranno oggetto di esame da parte di Confindustria Ceramica e di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL Nazionali e/o da parte di Confindustria Ceramica e delle Strutture Territoriali di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL.

Osservatorio a livello territoriale

Confindustria Ceramica e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL nazionali, in relazione alla concentrazione e alla tipologia delle problematiche esistenti nel settore delle piastrelle di ceramica, convengono di articolare l'Osservatorio nazionale su base regionale limitatamente alla Regione Emilia-Romagna, unitamente alle strutture regionali e al distretto di Civita Castellana in ragione delle sue specifiche problematiche.

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

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

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

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

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

Le analisi svolte dalle Parti all'interno dell'Osservatorio territoriale potranno essere di orientamento

per l'attività di competenza delle Parti stesse ed a loro riguardo le Parti potranno realizzare avvisi comuni anche al fine dell'emanazione di atti d'indirizzo da parte delle istituzioni regionali o territoriali competenti, anche nella necessità di salvaguardare l'occupazione.

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

Gruppi industriali ed imprese con più di 100 dipendenti

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

Le aziende con più di 100 dipendenti ed i gruppi industriali porteranno annualmente a conoscenza della RSU:

- informazioni relative agli assetti proprietari dell'impresa, agli eventuali insediamenti collocati fuori dal territorio nazionale;
- le prospettive produttive anche in relazione al mercato nazionale e internazionale e alle sue implicazioni con riferimento, se del caso, alla necessità di distribuzione dell'orario di lavoro;
- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni nel quadro di apposite leggi;
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva nonché la distinzione per gruppi omogenei di fasce professionali dei lavoratori. Per tali aspetti le cadenze delle informazioni saranno quelle richieste dai fatti specifici;
- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età;
- le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, l'indicazione dei principali indirizzi della ricerca stessa nonché il numero degli addetti;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali. Per tale aspetto le cadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro posti dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni produttive che abbiano significative ricadute occupazionali, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale di lavoratori eventualmente interessati, promuovendo l'utilizzazione di corsi anche tramite le Regioni;
- l'andamento dell'occupazione femminile, anche al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità. Su queste problematiche vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia. Qualora dal loro esame, in relazione anche alle risultanze del rapporto di cui all'art. 46 del D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e successive modifiche ed integrazioni, fossero individuate azioni positive miranti a concretizzare le pari opportunità a valorizzare la professionalità delle donne, la questione sarà oggetto i approfondimento specifico nell'ambito dell'Osservatorio, attraverso l'attivazione del Comitato misto in esso previsto;
- il numero dei contratti part-time e speciali;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori portatori di handicap;
- il numero dei distacchi e dei comandi;
- la natura e le caratteristiche delle attività conferite in appalto nonché il numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che prestano la propria attività all'interno dell'azienda.

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

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

Durante il corso dell'informativa annuale, le società di capitale con obbligo per legge di deposito del bilancio (anche consolidato) consegneranno, a richiesta, copia dello stesso, approvato

dall'assemblea dei soci e depositato. Nelle imprese che ne abbiano le caratteristiche verranno avviate le procedure per la costituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE).

Fatte salve le diverse previsioni introdotte dalla contrattazione integrativa aziendale, vengono istituiti gli Osservatori Aziendali con una cadenza almeno semestrale. Il confronto negli Osservatori Aziendali analizzerà preventivamente i temi relativi ai processi d'innovazione tecnologica (industria 4.0) e presterà particolare attenzione alle eventuali ricadute organizzative, gestionali e professionali che ne dovessero derivare. Ove da tale confronto emergessero eventuali ricadute sui livelli occupazionali, le Parti si impegnano a concordare tutte le misure necessarie atte a ridurre e minimizzare le conseguenze sociali.

PARTE II

Appalti e decentramenti produttivi

Le aziende informeranno, annualmente, o a richiesta di una delle Parti, le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

- sul quadro generale, natura, contenuti, obiettivi e caratteristiche delle attività conferite in appalto;
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano riflessi sull'occupazione complessiva e ciò per consentire alle OO.SS.LL. la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali del territorio;
- sul numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che prestano la propria attività all'interno dell'azienda;
- sugli adempimenti che le imprese appaltatrici sono tenute ad osservare, in base alle clausole dei contratti di appalto, a termini di legge, in special modo in materia di sicurezza e di modalità di effettuazione della prestazione lavorativa;
- sul ccnl applicato dalle imprese appaltatrici.

Le aziende committenti si impegnano a formalizzare contratti di appalto/esternalizzazione che prevedano oltre al rispetto di tutte le norme di legge anche l'applicazione dei Protocolli e delle Buone Pratiche settoriali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Coerentemente le aziende committenti si impegnano a considerare l'applicazione dei Ccnl sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali più rappresentative a livello nazionale quale criterio prioritario nella scelta dell'appaltatore.

La manutenzione ordinaria degli impianti di produzione non sarà più affidata in appalto.

Fermo restando che detta manutenzione va finalizzata alla sicurezza, all'efficienza e alla migliore utilizzazione degli impianti, per la ricerca delle soluzioni sostitutive degli appalti si dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmabilità delle attività stesse, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi, nonché delle esigenze che le attività di manutenzione oggettivamente richiedono di impiegare la forza lavoro secondo orari e luoghi di intervento opportunamente diversificati secondo specifici accordi.

Gli eventuali problemi occupazionali derivanti dalla contrazione del ricorso all'appalto saranno oggetto di esame a livello sindacale provinciale.

Resta esclusa dal divieto di appalto la manutenzione degli impianti detenuti in locazione finanziaria.

Per l'assolvimento degli obblighi derivanti alle imprese appaltatrici dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, le aziende appaltanti si dichiarano disponibili a facilitare, per quanto possibile, la materiale realizzazione delle condizioni di agibilità.

A livello locale potrà essere esaminata con le imprese appaltatrici la possibilità di far usufruire al personale delle imprese stesse i servizi di mensa, ove esistenti. Le norme di cui alla presente Parte si applicano nei confronti delle unità produttive che occupano più di 60 lavoratori.

PARTE III
Organizzazione del lavoro

Ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità, le Parti, dichiarano che lo sviluppo della produttività tecnico–economica passa anche attraverso un miglior utilizzo di tutte le risorse tecniche ed umane e la valorizzazione della professionalità che possono essere ricercati mediante nuove forme organizzative consistenti in una diversa distribuzione di mansioni del ciclo produttivo o di attività operativa nella forma di Polivalenza e della polifunzionalità intendendosi per Polivalenza l'effettivo intervento su più posizioni di lavoro all'interno della medesima Posizione Organizzativa e per Polifunzionalità l'effettivo esercizio di mansioni svolte su più Posizioni Organizzative.
Tale ricerca può comprendere da parte delle aziende l'accorpamento di più mansioni – senza peraltro escluderne le singole effettuazioni – anche mediante fasi di lavoro di gruppo compatibili con le esigenze di produttività e realizzate attraverso fasi sperimentali reversibili supportate all'occorrenza da iniziative di addestramento.
Per l'attivazione delle fasi sperimentali reversibili è necessaria la consultazione preventiva e l'esame delle questioni connesse con la RSU che deve esaurirsi entro il termine massimo di due mesi.
Sia la sperimentazione che l'adozione definitiva della nuova distribuzione può comprendere sistemi di rotazione nell'ambito di mansioni appartenenti a non più di due livelli contigui.
Nel corso di queste fasi sperimentali potranno essere individuate nuove figure professionali che, in caso di esito positivo delle sperimentazioni medesime e della definitiva adozione delle nuove formule organizzative, saranno inquadrate nella scala classificatoria sulla base delle declaratorie contrattuali ed utilizzando per analogia i profili esistenti.
L'azienda adotterà definitivamente il sistema sperimentato, compresa l'eventuale rotazione, dopo un esame dei risultati con la RSU assistita dai componenti del gruppo interessato.
Le aziende condividono l'opportunità di ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione delle Leggi di parità n. 903/1977, n. 125/1991, del D.Lgs. n. 151/2001 e del D.Lgs. n. 198/2006 e successive modifiche ed integrazioni, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

Chiarimento a verbale
Al fine del conseguimento di una maggiore produttività tecnico–economica delle imprese e di una più elevata professionalità dei lavoratori soprattutto in relazione all'introduzione di nuove tecnologie produttive, nuove mansioni individuali e/o riconducibili al lavoro di gruppo verranno sperimentate con carattere di reversibilità e, ove realizzate, in caso di esito positivo, verranno individuati i livelli di appartenenza.

PARTE IV

Contratti a termine *

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DEL 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.

** 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.*

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. x 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 x hs) / 40.
Tenuto conto delle diverse tipologie di rapporto di lavoro part-time, il periodo di prova, riferito all'effettivo servizio, sarà determinato in un numero di ore che non potrà comunque comportare una durata di prestazione, riferita ai mesi di calendario, superiore a quella prevista nella seguente tabella.

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

Il rapporto di lavoro part-time potrà essere attuato con riferimento a tutti 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 dicui 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 sotto indicati:

a) part-time attuato con riferimento a tutti i 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 ai 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. n. 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.
Ai sensi dell'art. 8 comma 3 D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologiecronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. In via ulteriore, in conformità all'art. 8 comma 7 D.Lgs. n. 81/2015, Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.
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.

Df

Up

M. em M

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.

PARTE VII
Diversamente abili

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

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

Per quanto concerne i permessi riguardanti i minori con handicap di accertata gravità, si fa riferimento all'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 come modificato dall'art. 2, comma 3 ter, della Legge n. 324/1993, alla Legge n. 53/2000 e successive modifiche ed integrazioni, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati.

Le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore disabile o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, anche in riferimento alle disposizioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/CE, come recepite in Italia nel D.Lgs. n. 216/2003. A tal fine dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018, "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica". In particolare, ribadiscono la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno rivolto ad individuare le possibili soluzioni attraverso l'analisi di modalità tecnologiche, organizzative o contrattuali.

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

PARTE VIII
Formazione

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

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

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

Il Comitato paritetico nazionale definirà, entro 12 mesi dalla firma del presente contratto:
- il modello del registro delle azioni formative (Repertorio della formazione in ceramica), secondo quanto previsto al successivo punto 5.1;
- il modello per la raccolta dei fabbisogni formativi.

In considerazione dell'esperienza positiva di Fondimpresa anche dal punto di vista delle relazioni sindacali, allo scopo di riconoscere e sostenere il ruolo dei lavoratori e delle loro rappresentanze nella progettazione e definizione della formazione, il Comitato paritetico nazionale provvederà a segnalare tempestivamente gli Avvisi pubblici di Fondimpresa:
- alle imprese (a iniziativa di Confindustria Ceramica);
- alle strutture territoriali, che a loro volta informeranno le RSU (a iniziativa delle organizzazioni sindacali);

onde raccogliere ed esaminare i fabbisogni formativi e favorire la condivisione dei piani formativi interaziendali e la partecipazione agli Avvisi, tramite accordi tra le Parti ai diversi livelli di competenza.

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

1.2 Formazione continua

Appositi piani di formazione continua possono essere realizzati attraverso:

- iniziative promosse da accordi a livello nazionale o territoriale mirate ad agevolare la realizzazione di azioni formative di interesse dei lavoratori e delle imprese;
- azioni concordate a livello aziendale a seguito di rilevazioni sui fabbisogni formativi effettuate congiuntamente alle RSU, anche con l'assistenza delle rispettive strutture territoriali.

I piani di formazione continua, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, dovranno prevedere:

- le modalità di svolgimento della formazione, che dovranno essere compatibili con l'attività lavorativa nel caso di coincidenza con l'orario di lavoro;
- l'entità dei lavoratori che potranno partecipare contemporaneamente che, salvo diversa previsione aziendale, non potrà superare il 5% dell'organico (3% per le Piccole e Medie Imprese con un numero di dipendenti fino a 100);
- l'utilizzazione di risorse finanziarie pubbliche in misura non inferiore al 50% dei costi complessivi degli interventi da realizzare;
- la partecipazione paritetica dei lavoratori ai costi di frequenza residui attraverso l'utilizzazione delle ore di cui al comma 9, dell'art. 21 e, in caso di insufficienza, attraverso l'utilizzazione di permessi o riposi a vario titolo spettanti fino alla concorrenza.

In relazione all'importanza dei piani formativi, nelle imprese con oltre 50 dipendenti la RSU potrà identificare al proprio interno un delegato alla formazione, che contribuirà alla rilevazione dei fabbisogni formativi e sarà consultato nella definizione dei temi da inserire negli stessi piani. Il delegato alla formazione dovrà essere in possesso di adeguate competenze tecniche. A tal fine, potrà partecipare a corsi organizzati dalle strutture sindacali di riferimento, utilizzando i permessi per lo svolgimento dell'attività della RSU di cui all'art. 12 del presente CCNL.

1.3 Patto formativo

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

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

Il Patto formativo dovrà prevedere:

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

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

2.1 Formazione individuale

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

2.2 Congedi per formazione

In applicazione all'art. 5 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modifiche ed integrazioni,

viene stabilita la disciplina seguente:

a) le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 5 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:
   - 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
   - 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni;

b) l'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione;

c) ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva ai sensi della presente disciplina non potranno superare in ciascun turno di lavoro l'1% della forza di lavoro occupata nel turno stesso.

Nei casi in cui tale rapporto percentuale comportasse un numero inferiore ad uno sarà possibile l'assenza di un lavoratore ferma restando l'esigenza di compatibilità del congedo con lo svolgimento della normale attività dell'impresa.

3.1 Formazione e addestramento professionale

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

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

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

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

4.1 Libretto formativo aziendale (Portfolio del lavoratore)

Le Parti riconoscono l'importanza strategica della valorizzazione delle risorse umane attraverso la formazione continua.

Le Parti riconoscono inoltre la fondamentale importanza di registrare le competenze acquisite da parte di ciascun lavoratore in costanza del rapporto di lavoro, a seguito di attività formative.

Il libretto formativo è lo strumento attraverso il quale si vuole costruire un modello per documentare e attestare le attività formative, finalizzato a garantire la tracciabilità delle attività formative realizzate e delle competenze professionali acquisite.

Le competenze registrate nel Portfolio costituiscono un insieme strutturato di conoscenze e di capacità,
acquisito attraverso percorsi di formazione professionale.

L'attestazione delle attività formative e la registrazione delle competenze acquisite sono finalizzate a migliorare la leggibilità e la spendibilità delle conoscenze e l'occupabilità delle persone, a vantaggio delle stesse persone che lavorano, delle imprese che le occupano e di quelle che le occuperanno.

In attesa della piena attuazione del "Libretto formativo del cittadino", previsto dal D.Lgs. n. 276/2003 e sulla base del modello approvato con Decreto interministeriale 10 ottobre 2005, le imprese registreranno le azioni formative realizzate successivamente al 1° gennaio 2013 e le competenze acquisite dal lavoratore, a seguito di attività formativa interna o esterna all'azienda, nel libretto formativo del lavoratore (Portfolio del lavoratore ceramico).

Le attività formative e le competenze acquisite saranno registrate su un apposito programma informatico a partire dal 1° gennaio 2013.

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

Copia cartacea del Portfolio sarà consegnata al lavoratore, su richiesta dello stesso, con cadenza annuale e, in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro.

Le competenze acquisite e registrate nel Portfolio potranno essere certificate, su iniziativa del lavoratore interessato, nel quadro dei sistemi regionali di certificazione.

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

Gli elementi principali dell'attività formativa realizzata all'interno delle singole aziende confluiranno, costituendone parte integrante, nel registro centrale delle azioni formative gestito da Confindustria Ceramica (Repertorio della formazione in ceramica), sulla base del modello definito dal Comitato paritetico nazionale entro 12 mesi dalla firma del presente contratto.
Le imprese comunicheranno a Confindustria Ceramica informazioni sulle azioni formative realizzate (contenuti, tipologia, modalità), sul numero dei lavoratori coinvolti, sul numero delle giornate/ore di formazione erogate, sulle risorse impiegate (Conto formazione, Avviso pubblico, altre risorse pubbliche o private), sui soggetti attuatori.

Il Repertorio della formazione in ceramica rappresenterà una base documentale i cui risultati, condivisi a consuntivo, saranno utili all'attività delle Parti sia per il monitoraggio delle azioni formative, sia per l'analisi degli andamenti, sia per la creazione di eventuali progetti formativi di settore per il comparto ceramico.
Di norma annualmente, Confindustria Ceramica presenterà, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale (Sezione Formazione), le principali risultanze aggregate del Repertorio, al fine della loro condivisione.

Dichiarazione a verbale
Le Parti si danno atto che il complesso della normativa della presente Parte VIII è stata convenuta anche nell'ambito delle deleghe previste dagli artt. 5 e 6 della Legge n. 53/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

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 con 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 TFR:
   -1,4% a carico del lavoratore;
   - 2,1% a carico dell'impresa.

Piastrelle

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la sola aliquota a carico del datore di lavoro aumenterà dello 0,2% e sarà pertanto pari al 2,3% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Materiali refrattari

La sola aliquota a carico del datore di lavoro aumenterà:

- a decorrere dal 1° gennaio 2022 dello 0,1% e sarà pertanto pari al 2,2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- a decorrere dal 1° gennaio 2023 di un ulteriore 0,1% e sarà pertanto pari al 2,3% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

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 TFR 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. Le Parti si danno atto della necessità di condurre azioni positive volte a diffondere il Welfare Contrattuale (Foncer e Fasie) con l'obiettivo di promuovere una maggiore adesione da parte dei lavoratori.

** 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 - Settore di Appartenenza - INDUSTRIE CERAMICHE - Regolamento

3) Prestazioni aggiuntive volontarie (opzioni extra e plus) e contribuzione
Disponibile su 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 è così ripartito:
- euro 140,00 a carico dell'azienda;
- euro 140,00 a carico del lavoratore.

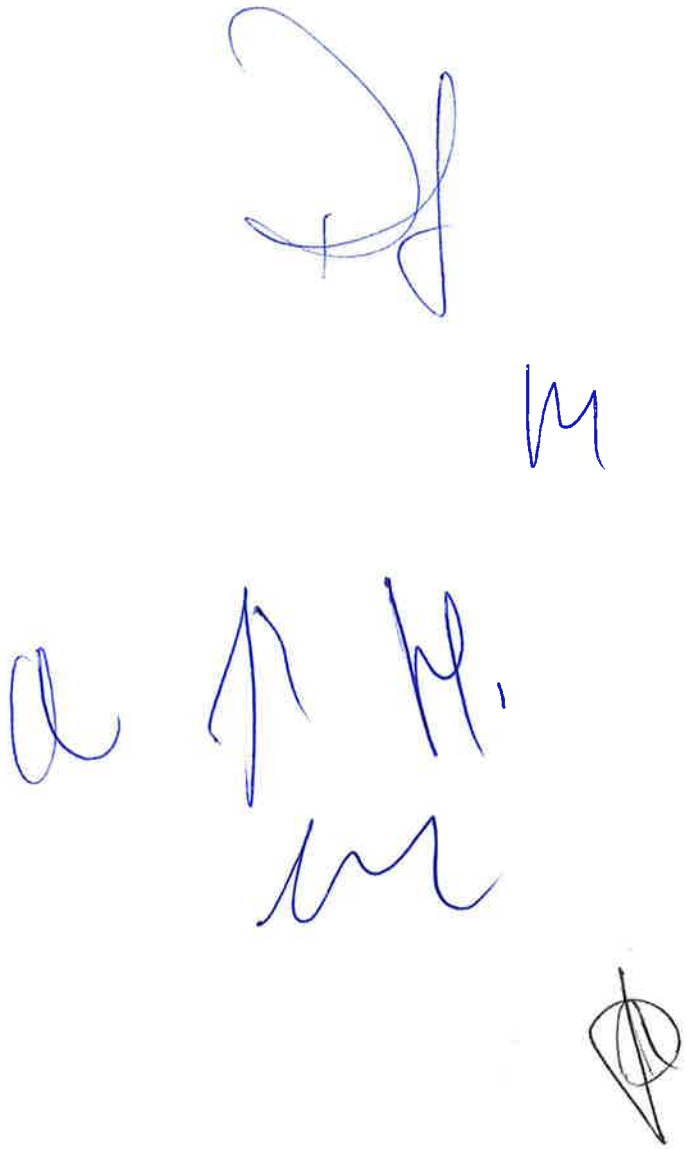
Il contributo viene pagato in un'unica soluzione entro il 15 gennaio per coloro che avranno aderito entro il 31 ottobre dell'anno precedente ed entro il 15 luglio per coloro che avranno aderito entro il 30 aprile dell'anno in corso.
Il contributo è anticipato per intero dall'azienda, anche per quanto 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.

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



PARTE X

Telelavoro e lavoro agile

Telelavoro

Per telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e di continuità dal lavoratore dipendente, presso il domicilio o in luogo idoneo ma comunque fisso esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici.

Le Parti riconoscono nel telelavoro una modalità innovativa della prestazione che permette di cogliere esigenze organizzative dell'impresa e di meglio conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale e familiare dei lavoratori attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Nel momento in cui l'azienda attivi la modalità del telelavoro, informerà e consulterà i rappresentanti dei lavoratori sulle ragioni e gli ambiti di intervento di tale attività, specificando eventuali modifiche occupazionali e sull'organizzazione del lavoro.

Nel caso in cui tali attività prefigurino controllo a distanza di impianti, i lavoratori interessati saranno preventivamente informati in applicazione delle normative vigenti.

Lo svolgimento della prestazione in telelavoro non muta la natura giuridica del rapporto instaurato.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta anche in via telematica o in collegamento remoto da operatori di vendita o addetti all'assistenza tecnica presso clienti.

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

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

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

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

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

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

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

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro. Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso. Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali e a quant'altro necessario in relazione alla specificità della prestazione lavorativa di telelavoro.

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

Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal CCNL spettanti al

lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa e analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.
L'attività di telelavoro potrà prevedere, tenuto conto delle esigenze aziendali, rientri periodici nelle imprese per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento, per svolgimento di attività non telelavorabili.
I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa.
Il datore di lavoro adotta le misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quest'ultimo sulle norme di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione dei dati e l'utilizzo dei mezzi informatici.
Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire segreto su tutte le informazioni contenute nelle banche dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro. In nessun caso il dipendente può utilizzare le attrezzature fornitegli dall'azienda per attività diverse da quelle lavorative, o per conto terzi. Le Parti convengono che le modalità di svolgimento della prestazione del dipendente, come individuate nel presente articolo, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.
Al dipendente sarà riconosciuto il diritto di accesso e di partecipazione all'attività sindacale che si svolge nell'impresa, anche attraverso apposita connessione informatica.
L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro sarà concordata tra impresa e dipendente; dovrà ugualmente essere oggetto di accordo l'eventuale rientro del lavoratore nella sede aziendale.
Le Parti, tenuto conto del carattere innovativo della normativa sul telelavoro, della esigenza di valutare il reale impatto nelle imprese, della esigenza di valutare l'evoluzione legislativa e gli eventuali adattamenti contrattuali che si rendessero necessari, convengono di realizzare nell'ambito dell'Osservatorio nazionale l'opportuno monitoraggio sullo sviluppo del telelavoro.
Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il telelavoro, le Parti si incontreranno per concordare eventuali necessarie armonizzazioni tra tali testi ed il presente CCNL.

Lavoro agile

Il lavoro agile è una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, laddove ne ricorrano le condizioni, stabilita mediante accordo tra azienda e lavoratore e regolata dalla legge n. 81/2017. In quanto strumento orientato ad incrementare la produttività e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti intendono promuoverne l'utilizzo, anche in via sperimentale, e si impegnano alla predisposizione di apposite linee guida entro un anno dalla sottoscrizione del presente rinnovo.

CAPITOLO II

STRUTTURA E NORMATIVE GENERALI

Art. 1 - Sfera di applicabilità del contratto

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

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

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

Premessa

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

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

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

Sviluppo sostenibile e strategia ambientale

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

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

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

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

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

In tal senso le imprese forniranno ai lavoratori e ai loro rappresentanti gli elementi necessari alla corretta comprensione e partecipazione ai programmi di miglioramento e alle iniziative correlate quali

altro come di seguito specificato.

Sicurezza
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente
In armonia con la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 81/2008 è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente (RLSSA) che subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla sopra citata norma e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); in virtù di tale sostituzione viene abrogata, nei settori di applicazione del CCNL, la figura del RLS.
All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il RLSSA nei seguenti numeri:
- 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 150 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 151 a 350 dipendenti;
- 4 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 351 a 500 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

Come previsto dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, per l'esercizio delle proprie attribuzioni i rappresentati per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per la RSU, utilizzeranno permessi retribuiti, come disciplinati dall'art. 14 del CCNL, pari a 40 ore annue per ogni rappresentante; ai sensi dello stesso Accordo tali permessi, che assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per lo stesso titolo, non vengono utilizzati per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti b), c), d), g), i) e l) dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.
In presenza di situazioni e contesti di particolare rilevanza in occasione della realizzazione di iniziative in materia di prevenzione, igiene e sicurezza, anche in relazione a specifici accertamenti ed indagini sull'ambiente di lavoro, potranno essere definite, in accordo con la direzione aziendale, attività specifiche da realizzare mediante la flessibilità del monte ore del singolo RLSSA in tutto il triennio di riferimento per la durata dell'incarico dello stesso, fermo restando che l'utilizzo di tale flessibilità non potrà superare il 50% del monte ore annuale previsto dal comma precedente.
In tali situazioni e a fronte di programmi e progetti di particolare rilevanza, al fine di garantire la necessaria agibilità, a livello aziendale si potranno concordare in relazione a tali fattispecie le necessarie specifiche agibilità. Nella gestione delle agibilità previste dalla legge e dal presente CCNL, saranno assicurate le condizioni per l'adeguato svolgimento dell'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente (RLSSA).
Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicheranno direttamente le specifiche norme dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.
Nelle unità produttive che occupino oltre 250 dipendenti, la direzione aziendale potrà permettere ai RLSSA l'accesso alla rete internet, se utile allo svolgimento della propria funzione, con modalità da definirsi in sede aziendale.

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 della normativa privacy applicabile.

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.

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

In particolare, al fine di consentire ai RLSSA di svolgere nel modo più appropriato il proprio ruolo negoziale, è necessario realizzare una costruttiva interlocuzione con la direzione aziendale partendo da una adeguata informazione sugli obiettivi che si intendono raggiungere in materia di sicurezza, salute e ambiente (per esempio relativamente a prodotti, tecnologie, infrastrutture e razionale utilizzo delle risorse) e le relative modalità e tempistiche delle azioni conseguenti.

A tal fine la direzione aziendale e i RLSSA si incontreranno almeno annualmente, successivamente alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, per definire le modalità informative ai lavoratori delle risultanze della stessa.

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

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

Ruolo dei lavoratori
Le Parti ritengono opportuno migliorare il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza, salute e ambiente.
In questo senso è necessario sviluppare a livello aziendale la consapevolezza che ogni singolo contribuisce al miglioramento continuo con il suo impegno attivo e partecipativo e con i propri comportamenti che

Ruolo del datore di lavoro e dei suoi delegati
Il datore di lavoro, direttamente o indirettamente, ha il dovere di assumere tutte le misure necessarie - in forza delle norme di legge o contrattuali - per la sicurezza dei lavoratori e salvaguardia della loro salute, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurata, adottando le relative misure preventive.
In particolare il datore di lavoro, con l'obiettivo di realizzare il continuo miglioramento in materia di salute, sicurezza e tutela dell'ambiente, si attiva per agevolare il raggiungimento di modalità di comportamento ispirate a logiche di partecipazione e responsabilità ambientale da parte di tutti i soggetti coinvolti a livello aziendale e per l'opportuno rapporto con il territorio.

Ruolo del medico competente
Le Parti ritengono fondamentale il ruolo del medico competente nell'individuazione e nel raggiungimento degli obiettivi di sicurezza sul luogo di lavoro, salvaguardia della salute e tutela dell'ambiente. È quindi necessario evidenziare l'apporto dato dal medico competente al processo di miglioramento continuo utilizzando al meglio le sue capacità professionali e di comunicazione anche attraverso:
- la collaborazione all'individuazione e valutazione dei rischi,
- la collaborazione alla attività di informazione e formazione dei lavoratori,
- la disponibilità, secondo modalità definite a livello aziendale anche in relazione alla natura del rapporto intercorrente tra impresa e medico competente, sia a incontri e sopralluoghi specifici sui luoghi di lavoro da effettuarsi anche con gli RLSSA e i servizi aziendali preposti, sia a essere contattato dai singoli lavoratori in merito agli aspetti correlati ai rischi professionali connessi alla propria attività lavorativa,
- la disponibilità ad una adeguata informativa sui motivi, criteri e modalità della sorveglianza sanitaria anche in relazione alla opportunità di effettuare esami sanitari e accertamenti aggiuntivi a quelli previsti dalle vigenti norme di legge.

Attività specifiche
I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente (RLSSA) e la RSU possono concordare con la direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente la necessità, la realizzazione di iniziative in materia di prevenzione, igiene e sicurezza, anche in relazione a specifiche indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro.
Ove a seguito di tali indagini, tenuto anche conto dei riflessi sul gruppo di lavoro direttamente esposto, vengano individuate situazioni di particolare rischio, sarà concordata l'attuazione di accertamenti medici scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata.
Per la realizzazione di tali programmi che dovessero comportare la provvisoria fermata totale o parziale degli impianti, potranno essere utilizzati i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento; ove ciò non fosse possibile, soluzioni alternative saranno esaminate con la RSU. L'azienda assumerà a proprio carico le indagini concordate.
I medici e i tecnici sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui possano venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato.

Al fine di realizzare un rapporto con la RSU attivo e propositivo, ispirato a criteri di partecipazione ad una corretta gestione delle problematiche della sicurezza e dell'ambiente, le aziende portano a conoscenza della RSU i seguenti elementi:
- iniziative sulle attività formative dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente (RLSSA) e sul loro eventuale aggiornamento;
- eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate nel ciclo produttivo cui siano esposti i lavoratori, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico– scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;
- elementi conoscitivi forniti alle amministrazioni pubbliche relative alle normative e direttive nazionali ed europee concernenti la legislazione ambientale in materia di grandi rischi, di valutazione di impatto ambientale, di trattamento e smaltimento dei rifiuti, e di emissioni, in relazione ai fattori che caratterizzano il ciclo produttivo;
- l'attività preventiva per la sorveglianza dei fattori di rischio svolta, in relazione a quanto previsto dall'art. 21 della Legge n. 833/1978, nell'ambito degli indirizzi eventualmente fissati dai piani sanitari regionali in collegamento con l'Azienda Sanitaria Locale (ASL);
- gli agenti di rischio eventualmente derivanti da nuove sostanze immesse nel ciclo produttivo o da nuove tecnologie utilizzate; in tal caso l'azienda darà preventivamente informazione alla RSU sui rischi stessi e le relative acquisizioni medico–scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;

sicurezza. Per la realizzazione di tali programmi che dovessero comportare la provvisoria fermata totale o parziale degli impianti, potranno essere utilizzati i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento; ove ciò non fosse possibile, soluzioni alternative saranno esaminate con la RSU;
- i piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante;
- eventuali richieste di autorizzazione alle ristrutturazioni presentate agli Enti locali per le problematiche ambientali;
- adempimenti ed iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
- dati riguardanti gli infortuni sul lavoro particolarmente significativi nonché le malattie professionali;
- informazioni sulle attività di formazione alla sicurezza dei lavoratori, anche neoassunti, realizzate con riferimento alle linee guida predisposte dall'Osservatorio nazionale.

I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra direzione aziendale e RSU.
Su iniziativa di una delle Parti, l'esame di cui sopra potrà essere realizzato con il coinvolgimento del livello territoriale o nazionale e potrà anche estendersi all'individuazione di modalità per opportune azioni nei confronti delle autorità competenti.

Sicurezza negli appalti
In materia di sicurezza degli appalti nelle grandi manutenzioni le Parti confermano che l'adozione di un sistema di gestione della sicurezza salute e dell'ambiente deve riguardare anche i lavoratori delle imprese appaltatrici che operano nell'unità produttiva.
Il datore di lavoro dovrà accertare che i lavoratori esterni dipendenti delle imprese appaltatrici che siano presenti nel proprio stabilimento abbiano ricevuto adeguata formazione e informazione su tutte le norme generiche e specifiche in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute destinate ai lavoratori interessati, tenuto conto dell'ambiente di lavoro in cui si trovano ad operare. Allo scopo all'impresa appaltatrice saranno anche illustrate le eventuali particolari esigenze di tale ambiente.

In sede di stipula di contratti di appalto le aziende appaltanti dovranno impegnare le imprese appaltatrici ad osservare e a fare osservare dai propri dipendenti le norme a tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente.
Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione del lavoro, le aziende inseriranno apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici alla osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge: assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro.

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

Per favorire gli obiettivi sopra illustrati le Parti convengono altresì che per l'attività di grande manutenzione conferita ad imprese terze la gestione degli aspetti di sicurezza salute e ambiente, debba prevedere:
- selezione e riconferma delle imprese tenendo in debito conto la certificazione delle stesse in materia di rispetto delle norme di tutela della sicurezza, salute e ambiente;
- una attività di coordinamento tra le imprese, promossa dall'impresa committente che veda coinvolti gli stessi RLSSA;
- informazione, da parte dell'impresa committente ai propri RLSSA sui contenuti del piano di sicurezza e coordinamento. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella informazione dei loro RLSSA.

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

del monte ore annuo previsto dall'art. 15 per le assemblee, possa essere effettuata un'ora di assemblea tra RLSSA e RSPP per discutere e confrontarsi con i lavoratori sulle problematiche ambientali e sulle strategie aziendali sulla sicurezza e sulla formazione. A tal fine, le aziende si rendono disponibili a valutare di riconoscere un'ora di assemblea retribuita nell'ipotesi in cui il monte ore previsto dall'art. 15 fosse esaurito.

Anagrafe nazionale
In un'ottica condivisa di agevolazione di scambi di esperienze e patrimoni informativi, le Parti si attiveranno nell'ambito dell'Osservatorio nazionale per la determinazione dei criteri di costituzione di un'anagrafe nazionale degli RLSSA delle aziende del settore, nel rispetto integrale del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni. In tale sede, si valuterà pure la predisposizione di una banca dati degli infortuni e degli incidenti occorsi nel settore, nel rispetto integrale del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

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.Lgs. n. 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 ai 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

- promuovere studi mirati ad inquadrare correttamente il rapporto tra patologie muscolo-scheletriche, anche dell'arto superiore, ed attività nel settore della produzione di piastrelle e favorire il confronto sulle conoscenze in materia di cui le Parti dispongono;
- favorire la partecipazione dei lavoratori alle azioni di prevenzione, e prevedere, eventuali incontri di verifica per monitorare lo stato di attuazione delle azioni sopraindicate.

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

Tali misure comprendono:
- la prevenzione dei rischi;
- l'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto, posto di lavoro e/o funzione;
- la formazione adeguata dei lavoratori in relazione ai rischi inerenti al posto di lavoro e/o funzione;
- l'adozione di un'appropriata 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.

* *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. 3 – Regolamento interno
Laddove esista, o fosse in seguito redatto dall'azienda, un regolamento interno, lo stesso non potrà contenere norme in contrasto con la legge o con le norme previste dal presente contratto e dagli accordi interconfederali vigenti; dovrà essere osservato dai lavoratori ed esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 4 – Mense aziendali
Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che per le mense aziendali o indennità sostitutiva saranno mantenute le situazioni esistenti, senza escludere la possibilità di esame locale o aziendale della materia.

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 di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a quattro;
- ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami, potranno essere concessi a richiesta

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 all'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
- Welfare aziendale/territoriale
- Innovazione tecnologica

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

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 sovrapponibilità 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.

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

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

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

Dichiarazioni delle Parti
Le Parti, consapevoli della situazione di criticità economica in cui versa il settore dei refrattari, convengono sulla necessità di salvaguardare i livelli di competitività sia sul mercato interno che su quello internazionale, e a tal fine, di monitorare con specifica attenzione la situazione del settore e delle aziende, in tutte le occasioni di incontro previste dal CCNL e dagli accordi in vigore. In particolare la suddetta situazione verrà verificata preliminarmente all'avvio della contrattazione aziendale, per

tenuto conto delle condizioni dell'impresa e del lavoro, nonché delle prospettive di sviluppo anche occupazionale, considerando al riguardo l'andamento e le prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

**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. 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. n. 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. n. 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:

- convengono 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 agevolarne 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. n. 81/2015)*

personalizzato secondo il profilo professionale individuato e integrato nel rapporto lavorativo, e 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;
- 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.

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 al titolo di studio posseduto dall'apprendista nel momento dell'assunzione (secondo quanto previsto dall'art. 44, comma 3, del D.Lgs. n. 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

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

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 inquadrate in categoria E	12/24 mesi
Figure professionali inquadrate in categoria C e D	12/36 mesi
Figure professionali inquadrate 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

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.

Art. 8 - Relazioni sindacali
Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda e ridurre la conflittualità, le Parti, anche in relazione a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 25 gennaio 1990 ed annesso Protocollo 21 aprile 1989, assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, l'esperimento di tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse, attraverso un esame congiunto tra direzione aziendale e Rappresentanza Sindacale Unitaria. In particolare, qualora la controversia abbia ad oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali e di legge nonché l'informazione di cui alla Parte I del presente CCNL, l'esame avverrà - a richiesta di una delle parti aziendali – con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Controversie per l'interpretazione di norme contrattuali
Le controversie aventi per oggetto l'interpretazione delle norme contrattuali dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica secondo le procedure di cui al presente articolo, escludendosi fino al completo esaurimento di esse il ricorso all'autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale.

Sono escluse le seguenti:
- controversie relative ai licenziamenti individuali e collettivi per le quali si applicano le procedure previste dalle leggi in vigore, nonché dai particolari accordi interconfederali;
- procedure previste per la costituzione e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie disciplinate dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, dal Protocollo 31 maggio 2013 e dall'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014.

Le controversie sorte nell'interpretazione del presente contratto saranno sottoposte al tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Commissione Nazionale convocata e costituita secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo.
La convocazione della Commissione deve essere richiesta dalla parte interessata a mezzo di raccomandata, fax o pec da inviare a Confindustria Ceramica e alle Segreterie Nazionali di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL le quali si attiveranno per costituire la Commissione Nazionale che dovrà a sua volta riunirsi entro venti giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di convocazione.
La Commissione Nazionale che sarà composta da tre rappresentanti dei datori di lavoro e da tre rappresentanti dei lavoratori nominati da Confindustria Ceramica e dalle Segreterie Nazionali di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, dovrà esaminare l'ammissibilità del ricorso e decidere sulle controversie entro il termine di sessanta giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione. La Commissione Nazionale decide all'unanimità. Dell'esame e delle decisioni prese sarà redatto apposito verbale.
La decisione della Commissione costituisce una nuova disciplina e si conviene che, come tale, non esplichi efficacia retroattiva. Nel caso in cui entro sessanta giorni non si dirima la controversia o nel caso si accerti che non vi sono le condizioni di ammissibilità o di interpretazione, le Parti riprenderanno la loro libertà di iniziativa.

Art. 9 - Disposizioni finali
Qualora dalle Organizzazioni dei lavoratori siano concordate con altre Associazioni industriali dei datori di lavoro condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate ad organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 10 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore
Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le Parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire o modificare le condizioni più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, che dovranno pertanto essere mantenute "ad personam".

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi

Art. 11 - Decorrenza e durata

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre, per questa vigenza, dal 1° gennaio 2020 e sarà valido sino al 30 giugno 2023.

CAPITOLO III
DIRITTI SINDACALI

Art. 12 – Rappresentanza Sindacale Unitaria

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori (RSU) di cui all'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014 secondo la disciplina per indire le elezioni ivi previste.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Sempre che abbiano espresso formale adesione all'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, al Protocollo 31 maggio 2013 e all'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto ovvero dalle Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, del richiamato Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, Legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

Ai fini dell'elezione dei componenti della RSU, il numero di seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista. Per la composizione delle liste le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) e del genere dei lavoratori in forza all'unità produttiva.

Il numero dei componenti la RSU è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
- 16 componenti nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;
- 21 componenti nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

I componenti la RSU restano in carica tre anni a decorrere dalla data di effettuazione delle elezioni. I nominativi saranno comunicati per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della Associazione industriale competente.

Nelle unità produttive con almeno 9 componenti, la RSU, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può avvalersi, per i rapporti con la direzione aziendale, di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti.

I componenti la RSU subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla Legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

Nei confronti di ciascun componente la RSU eletta o designata nell'ambito del numero corrispondente al limite occupazionale previsto al precedente comma 6, si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della Legge n. 300/1970.

Le Associazioni sindacali comunicheranno alla direzione aziendale i nominativi dei beneficiari per il tramite della Associazione industriale competente.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la RSU disporrà di permessi retribuiti per un monte ore annuo globale in ragione di 2,5 ore per dipendente in forza all'unità produttiva.

nell'esercizio dei compiti ad essa affidati.
I permessi di cui sopra assorbono fino a concorrenza quelli spettanti ai dirigenti della R.S.A. ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 300/1970.
Le Associazioni sindacali FILCTEM, FEMCA e UILTEC per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità produttive, disporranno annualmente di 1/3 del monte ore di permessi retribuiti globalmente a disposizione delle RSU.
Tali permessi saranno usufruiti dai componenti la RSU espressamente delegati dalle citate Associazioni.
I permessi devono essere richiesti, di norma, per iscritto e con preavviso di almeno 24 ore. Il godimento degli stessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.
Le operazioni connesse con l'elezione della RSU saranno svolte compatibilmente con le esigenze produttive. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto, secondo la richiamata disciplina prevista dall'Accordo Interconfederale.

Dichiarazione a verbale
Per quanto non espressamente previsto al presente articolo, si intendono richiamate le disposizioni dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014.
Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.
In relazione a quanto disposto all'ultimo comma, le operazioni di voto saranno di norma effettuate al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea.

Chiarimento a verbale
Le variazioni occupazionali dell'unità produttiva, comportanti un diverso numero di componenti la RSU ai sensi del comma 6 del presente articolo, saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

***Art. 13 – Aspettative per cariche pubbliche e sindacali** **
Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.
** NOTA: Vedere a pag. .... parte relativa agli addetti all'industria delle imprese produttrici di ceramica sanita- ria, 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. 14 – Permessi per cariche sindacali** **
Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali nazionali, provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.
Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali nazionali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali della categoria o dei Sindacati provinciali aderenti alle Organizzazioni nazionali della categoria potranno essere concessi brevi permessi fino ad un massimo di 30 ore semestrali, ove non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, con la corresponsione di un importo pari alla retribuzione di fatto delle ore effettivamente usufruite per il disimpegno delle loro funzioni.
Detto limite massimo di 30 ore semestrali potrà essere superato per il singolo lavoratore, purché la media delle ore di permesso per tutti i membri di organi direttivi della stessa Organizzazione sindacale non superi le 30 ore semestrali e sempre che non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.
Il trattamento di cui al comma precedente non potrà in ogni caso comportare, per ogni singolo stabilimento avente non più di 150 lavoratori, un onere superiore a complessive 60 ore annuali per ognuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie e non più di complessive 120 ore annuali per stabilimenti aventi più di 150 lavoratori.
Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative, nonché le richieste di permesso retribuito, dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali e all'azienda cui il lavoratore appartiene.

** 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. 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 CCNL 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 comma 2 dell'art. 35 della Legge n. 300/1970.

Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Art. 16 – Patronati

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, secondo cui gli Istituti di patronato hanno diritto di svolgere, su di un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, per quanto riguarda gli Istituti di patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 7 della Legge n. 152/2001 mediante propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.

I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I Patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con la eventuale utilizzazione dei locali e comunque conseguente alle attività richiamate nel presente articolo.

Art. 17 – Affissioni

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie o i Sindacati territoriali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito albo, predisposto dal datore di lavoro a norma dell'art. 25 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
Il materiale di cui sopra dovrà avere l'intestazione o la sigla della Organizzazione sindacale da cui proviene.

Art. 18 – Versamento dei contributi sindacali – Distribuzione del contratto

Per la riscossione dei contributi sindacali, l'impresa provvederà a trattenere, sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta, l'importo del contributo associativo su delega.

All'azienda verrà consegnata delega individuale da ritenersi con validità annuale debitamente sottoscritta dal lavoratore.

Tale delega si intenderà tacitamente rinnovata anno per anno, salvo esplicita disdetta da parte dell'interessato, da comunicare almeno 30 giorni prima della normale scadenza, che sarà operativa dal 1° gennaio dell'anno successivo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della O.S. cui l'impresa dovrà versare il contributo nonché della percentuale dell'1% da calcolare sul minimo tabellare e IPO in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente, fatte salve differenti modalità territoriali vigenti.

Ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di riscossione e versamento, non dà luogo al rinnovo delle deleghe già sottoscritte.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza mediante versamento a un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso sindacato. Le trattenute e i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Il presente contratto sarà distribuito gratuitamente dall'azienda a tutti i lavoratori in forza alla data del 1° dicembre 2020.

Previo accordo tra Confindustria Ceramica e le Organizzazioni Sindacali stipulanti, le Aziende effettueranno ai lavoratori non iscritti alle medesime organizzazioni sindacali una ritenuta a titolo di contributo straordinario una tantum per il rinnovo del contratto, le cui condizioni saranno regolate dal predetto accordo.

CAPITOLO IV

NORMATIVE COMUNI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 – Assunzione

L'assunzione verrà effettuata secondo la disciplina legislativa vigente.
L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale dovrà essere specificato:
1) la data di assunzione;
2) la categoria, la posizione organizzativa e, in modo sommario, le mansioni cui dovrà attendere;
3) il trattamento economico iniziale;
4) il luogo di lavoro;
5) la durata dell'eventuale periodo di prova.
Nella lettera inoltre verrà fatto riferimento al presente contratto nazionale.
In sede di assunzione l'azienda fornirà al lavoratore la documentazione sulla previdenza complementare: scheda informativa FONCER, modulo di iscrizione e copia dello statuto.
All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare:
1) la carta d'identità o altro documento equipollente;
2) dichiarazione di aver prestato (o di non aver prestato) servizio alle condizioni previste dall'art. 20 in mansioni tali da consentire l'abbreviazione del periodo di prova di cui al medesimo articolo;
3) se capo famiglia, i documenti necessari per fruire degli assegni per il nucleo familiare;
4) i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge;
5) il certificato penale in data non anteriore a tre mesi, ove richiesto dalla ditta;
6) il codice fiscale.
Il lavoratore sarà tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e notificarne i successivi mutamenti.

Art. 20 – Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione né il rinnovo. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti senza preavviso.
Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.
La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio prestato, è regolata come segue:

Categoria	Mesi
A	6
B	6
C	3
D	2,5
E	2
F	1

Il periodo di prova è ridotto alla metà nei seguenti casi:
a) gli impiegati amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
b) per gli impiegati tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitino la stessa attività;
c) per gli impiegati commerciali che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un quinquennio presso altre aziende che esercitino la stessa attività;
d) per gli operai e gli intermedi che nel triennio precedente all'assunzione abbiano prestato servizio con le medesime mansioni per almeno un anno presso altre aziende che esercitino la stessa attività.

qualora lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nel biennio precedente.

Art. 21 – Orario di lavoro *

1. Premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, la durata settimanale dell'orario contrattuale di lavoro è fissata in 40 ore, normalmente distribuite in 5 giorni.
2. Saranno altresì considerati normali regimi di prestazioni lavorative di 39 ore settimanali, realizzati assorbendo i corrispondenti riposi di cui all'art.35.
3. Eventuali distribuzioni diverse dell'orario settimanale stesso potranno essere effettuate mediante accordo tra direzione e RSU.
4. A fronte di temporanee esigenze produttive, tecnologiche ed organizzative, diverse distribuzioni dell'orario settimanale, prima di essere applicate, dovranno essere oggetto di contrattazione, in tempi rapidi e compatibili con le esigenze di cui sopra, tra direzione e RSU contestualmente ad un'analisi sugli aspetti dell'organizzazione del lavoro e degli organici.
5. La distribuzione dell'orario di lavoro e la sua articolazione dovranno armonizzarsi con le altre componenti del processo produttivo per essere funzionali al pieno utilizzo degli impianti; esse dovranno altresì consentire la riconosciuta esigenza di flessibilità generale degli orari connessa alle molteplici esigenze del mercato e della produzione. In relazione alle esigenze di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le Parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie, delle ferie residue, dei riposi di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo, e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.
6. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.
7. Rientrano, ad esempio, in tale ipotesi: le esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna; le iniziative di lancio commerciale; il raggiungimento del programma settimanale di produzione, ove non realizzato per cause non dipendenti dalla volontà delle Parti; gli adempimenti amministrativi o di legge concentrati e in particolari momenti dell'anno; le punte anomale di assenze dal lavoro.

Le esigenze di cui sopra saranno comunicate alla RSU tempestivamente.

8. Al di là dei casi previsti nel comma precedente, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno preventivamente contrattati tra direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie. Tali ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro saranno fruite secondo le modalità definite mediante accordo tra le Parti.
9. A far data dal 1° gennaio 2008 le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale effettuato ai sensi del comma 7 del presente articolo sono compensate, nel mese di competenza, con le relative maggiorazioni e, secondo quanto previsto dal successivo punto, con una delle seguenti opzioni:

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

Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui sopra.

I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore di cui al successivo punto. La corresponsione delle quote retributive avverrà nel mese di competenza.

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

10. Per quanto attiene alle quote orarie le Parti concordano sull'istituzione di uno strumento contrattuale che consenta ai lavoratori di essere messi in condizione di fruire di riposi compensativi a fronte di prestazioni straordinarie prestate. A tal fine le Parti istituiscono il conto ore individuale nel quale confluiscono le prestazioni straordinarie, effettuate in aggiunta agli orari di lavoro contrattualmente definiti, per essere eventualmente fruite in forma di riposo compensativo (anche parziale).
11. Non rientrano nel conto ore individuale di cui al comma 9 e al comma 10 le ore di lavoro straordinario effettuate dai lavoratori reperibili in occasione di prestazioni di reperibilità.
12. L'utilizzazione delle ore accantonate, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
13. I lavoratori, oltre che per le attività formative, potranno utilizzare i recuperi relativi alle ore maturate anche per necessità personali o familiari entro l'anno successivo a quello di maturazione. Eventuali ore residue potranno essere fruite secondo modalità da definirsi in accordo con la RSU.

straordinario.

15. Le ore accantonate saranno evidenziate in busta paga.
16. Per il personale addetto alle lavorazioni in turni, fermo restando quanto previsto ai successivi commi 20 e 21, l'orario contrattuale potrà essere realizzato attraverso turni plurisettimanali con riposi compensativi; qualora l'orario settimanale dei turnisti venga predeterminato mediante un ciclo plurisettimanale, verranno considerate ore straordinarie e compensate con la relativa maggiorazione solo le ore eccedenti, nel ciclo stesso, l'orario medio predeterminato.
17. L'orario normale di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno, previa contrattazione delle modalità operative da effettuarsi anche tenendo conto delle informazioni sulle previsioni produttive di mercato, programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tale limite. Gli scostamenti dal programma definito saranno tempestivamente portati a conoscenza della Rappresentanza Sindacale Unitaria.
18. Per il lavoro prestato dagli operai addetti ai forni ed alle apparecchiature in servizio continuativo nelle 24 ore, soltanto ove la prestazione effettiva di lavoro superi le 6 ore continuative, sarà concessa mezz'ora di riposo intermedio da retribuirsi con minimo ed IPO quando venga aggiunta ad orari di effettive 8 ore di lavoro, ferma restando invece la retribuzione con retribuzione di fatto per 8 ore quando siano effettivamente lavorate solo 7 ore e 30 minuti.
19. Per gli altri turnisti, soltanto qualora siano richieste prestazioni effettive di lavoro oltre le 6 ore continuative, saranno concessi 20 minuti di riposo giornaliero intermedio da retribuirsi con minimo ed IPO quando vengano aggiunti ad orari di effettive 8 ore di lavoro, ferma invece la retribuzione con retribuzione di fatto quando siano compresi nel computo dell'orario giornaliero.
20. L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali è pari a 232,5 giornate lavorative annue.
21. La collocazione dei 28,5 giorni conseguenti, che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli di cui al successivo art. 35, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'Accordo Interconfederale 22 gennaio 1983, sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi titolo concesso o concordato nelle aziende, sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione e il numero delle festività lavorate.
22. Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono quanto, a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende.
23. Nel caso di passaggio da uno a più turni giornalieri l'orario di lavoro dei lavoratori interessati sarà ricavabile previo esame delle Parti, ricorrendo alla utilizzazione, in aggiunta a quelle previste per il personale giornaliero (quattro giornate), di ulteriori giornate di riposo fino a raggiungere l'orario dei turnisti a ciclo continuo.
24. L'attuazione dei regimi di orario di cui al comma precedente è finalizzata a realizzare una più elevata utilizzazione degli impianti tenendo conto dei problemi occupazionali e territoriali nelle aree del Nord e a favorire lo sviluppo dell'occupazione nel Mezzogiorno.
25. Tale normativa non si applica qualora i regimi di turnazione di cui sopra siano parzialmente vigenti nell'ambito dell'azienda.
26. L'orario giornaliero di lavoro fissato in azienda sarà esposto in apposita tabella.
27. I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.
28. Nei turni regolari periodici, laddove il mantenimento del flusso produttivo lo richieda, il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro straordinario, nonché l'iniziativa dell'azienda per la ricerca del sostituto, e nell'osservanza degli obblighi di legge.
29. Nei casi di distribuzione dell'orario normale su un arco di più settimane di cui al precedente comma 17 non costituisce lavoro straordinario quello attuato oltre le 40 ore settimanali. Comunque, in tali circostanze, le ore di lavoro prestate oltre le 8 giornaliere o nella giornata di sabato sono compensate con la maggiorazione del 12%.
30. Alla fine di ciascun anno solare, o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2024 ore (2530 per i lavoratori discontinui di cui all'art. 22) comprendenti le ore non prestate per ferie, festività coincidenti con giornate lavorative, per assemblee retribuite, permessi sindacali retribuiti, permessi per lutto di parenti di primo grado, riposi aggiuntivi e riduzione di orario annuo di cui all'art. 35, per la donazione di sangue e di midollo osseo nei limiti previsti dalla legge, permessi per la nascita del figlio di cui all'art. 39, per la fruizione dei permessi accantonati nel conto ore che si riferiscano a prestazioni che nell'anno di

120 ore.

31. Per i lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo, verranno considerate come lavorate anche le giornate di cui al comma 21 del presente articolo.
32. La predetta maggiorazione verrà corrisposta nella retribuzione del mese di gennaio e calcolata sulla retribuzione di fatto del mese di dicembre precedente.
33. In caso di cassa integrazione guadagni con sospensione a zero ore, di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le 2024 ore (o le 2530) e le 120 ore di cui al comma 30 del presente articolo si intendono adeguatamente riproporzionate.

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

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

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

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

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

** 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. 22 – Lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia *
L'orario normale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 (dieci) ore giornaliere.
Tale limitazione non riguarda i custodi ed i portieri aventi alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le disposizioni di legge.
Nel rispetto delle norme di legge sull'orario di lavoro e degli accordi interconfederali che ne consentono la protrazione oltre i normali limiti, l'orario normale non deve superare le 50 ore settimanali.
Per i lavoratori di cui al presente articolo le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione di fatto se non eccedono l'orario settimanale di 48 ore e con quote orarie maggiorate della percentuale contrattualmente prevista per il lavoro supplementare di cui all'art. 25, se comprese tra questo limite e le 60 ore settimanali. Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua dei lavoratori addetti a mansioni continue, qualora il complesso delle mansioni da essi espletato tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.
Non si applicano ai lavoratori discontinui le norme dei commi 6, 7, 8 e 14 dell'art. 21 (Orario di lavoro).

** 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 cerami- ca tecnica, di tubi in grès con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica.*

Il lavoratore adibito a turni a ciclo continuo che abbia compiuto 55 anni di età e che venga adibito definitivamente a lavori a giornata manterrà, "ad personam" ed in cifra fissa, tanti quindicesimi dell'indennità di cui al punto n. 10 sub A) per gli operai e al punto 11 sub B) per gli impiegati dell'art. 25 nella misura prevista alla lettera a) dell'art. 49 (Preavviso di licenziamento) ultimamente percepita quanti sono gli anni continuativamente prestati in turni nell'azienda, con un massimo di quindici quindicesimi.
Analogamente si procederà nei confronti del lavoratore turnista con 30 anni di effettiva contribuzione pensionistica, in regime obbligatorio, al quale, però, la cifra "ad personam" come sopra calcolata sarà ridotta del 30%.
L'importo di cui ai commi precedenti non è cumulabile con l'importo derivante dall'eventuale applicazione della maggiorazione di cui al punto 10 sub A) per gli operai e al punto 11 sub B) per gli impiegati dell'art. 25 dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

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.

Art. 25 – Lavoro straordinario, notturno, festivo e in turni *
Salvo quanto previsto al comma 17 dell'art. 21 (Orario di lavoro) è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore (48 ore per i lavoratori discontinui), e comunque nei limiti dell'orario legale.
Il lavoro notturno è quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 (per i lavoratori cui si applica la normativa impiegati dalle ore 22 alle ore 7).
Per il lavoro notturno delle donne e dei minori si fa riferimento alle norme di legge.
Il lavoro festivo è quello effettuato in domenica o nei giorni destinati al riposo compensativo oppure nelle festività nazionali e infrasettimanali.
Per i lavoratori cui si applicano le normative operai e qualifiche speciali non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica qualora godano del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.
Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario, notturno, festivo ed in turni, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Il lavoro straordinario ed il lavoro festivo dovranno essere disposti ed autorizzati dalla direzione aziendale.

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:
Maggiorazioni
A) Per i lavoratori cui si applica la normativa OPERAI

Tipologia prestazione	Maggiorazione
1) lavoro straordinario diurno	26%
2) lavoro straordinario notturno	57%
3) lavoro festivo	52%
4) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	57%
5) lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo	15%
6) lavoro notturno non compreso in turni	42%
7) lavoro notturno compreso in due turni avvicendati	22%
8) lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati	38%
9) lavoro notturno compreso in turni non a ciclo continuo che ricoprano le intere 24 ore (turni chiusi)	42%
10) lavoro notturno (feriale e domenicale) compreso in turni avvicendati a ciclo continuo	53%
11) lavoro nei giorni domenicali a turni avvicendati anche a ciclo continuo nei due turni diurni	20%
12) lavoro prestato in caso di distribuzione dell'orario normale su un arco di più settimane di cui al comma 17 dell'art. 21 (Orario di lavoro) oltre l'ottava ora giornaliera e nella giornata di sabato	12%
13) lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2024 ore (2530 per i lavoratori discontinui)	30%

B) Per i lavoratori cui si applica la normativa QUALIFICHE SPECIALI e per i lavoratori cui si applica la normativa IMPIEGATI

Tipologia prestazione	Maggiorazione
1) lavoro straordinario diurno	26%
2) lavoro straordinario diurno se eccedente la 48esima ora nell'arco della settimana (lunedì - domenica)	30%
3) lavoro straordinario notturno	72%
4) lavoro festivo	52%
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	72%
6) lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo (solo per le qualifiche speciali)	15%
7) lavoro notturno non compreso in turni	47%
8) lavoro notturno compreso in due turni avvicendati	22%
9) lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati	38%
10) lavoro notturno compreso in turni non a ciclo continuo che ricoprano le intere 24 ore (turni chiusi)	42%
11) lavoro notturno (feriale e domenicale) compreso in turni avvicendati a ciclo continuo	53%
12) lavoro nei giorni domenicali a turni avvicendati anche a ciclo continuo nei due turni diurni	20%
13) lavoro prestato in caso di distribuzione dell'orario normale su un arco di più settimane di cui al comma 17 dell'art. 21 (Orario di lavoro) oltre l'ottava ora giornaliera e nella giornata di sabato	12%
14) lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2024 or (2530 per i lavoratori discontinui)	30%

Tutte le maggiorazioni di cui ai precedenti punti A) e B) sono da computarsi sulla retribuzione di fatto.

C) In caso di lavoro su due turni giornalieri avvicendati, al lavoratore per le ore di lavoro effettivamente lavorate, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,5% del totale di minimo ed IPO: tale maggiorazione assorbe, fino a concorrenza, quanto a qualsiasi titolo già concordato o erogato in azienda in relazione al suddetto regime di orario.

Tutte le percentuali di maggiorazione sopraddette, fatta eccezione del 30% di cui al punto 13 lettera A) ed al punto 14 lettera B), non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

I trattamenti di cui alla lettera A), punti 8, 9 e 10, alla lettera B), punti 9, 10 e 11 ed alla lettera C) assorbono e comunque non si cumulano con quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato in sede aziendale in relazione agli stessi regimi di orario.

In applicazione di quanto disposto dall'articolo 17 del D.Lgs. n. 66/2003, (che ha recepito le Direttive 1993/104/Ce e 2000/34/Ce) e successive modifiche ed integrazioni, deroghe alla durata minima del riposo giornaliero previsto all'articolo 7 del citato decreto n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni potranno essere concordate mediante accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra la RSU, le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti, l'azienda e Confindustria Ceramica.

Sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore dal presente contratto.

Fatti salvi i limiti di cui all'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, anche l'arco temporale entro il quale dovrà essere rispettato l'orario massimo di 48 ore media settimanali di lavoro effettivo, considerate le esigenze tecnico-organizzative settoriali, sarà definito in accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra la RSU, le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti, l'azienda e Confindustria Ceramica.

Dichiarazione a verbale
Le Parti riconoscono che con quanto stabilito è stata data completa attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva disposti dal D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

* *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. 26 – Forma di prestazione del lavoro e sua retribuzione
La prestazione del lavoro è effettuata ad economia oppure a cottimo. L'operaio è retribuito ad economia o con una delle seguenti altre forme:
a) a cottimo individuale;
b) a cottimo collettivo;
c) con altre forme di incentivo;
determinate in relazione alle possibilità tecniche ed all'incremento della produzione.
Le condizioni che danno luogo ai sistemi di retribuzione a cottimo sono quelle indicate nell'art. 2100 del codice civile.
Le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 4% del totale di minimo e IPO. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto, con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 4%.
Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.
Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo resta determinato in mesi tre.
Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ed all'operaio saranno concessi acconti sul presumibile guadagno, non inferiori al minimo contrattuale maggiorato della percentuale minima di cottimo.
Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.
Il precedente comma non trova applicazione nei casi in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale, oppure quando per necessità produttiva l'operaio cottimista venga temporaneamente adibito a lavorazioni del medesimo genere che presentino particolari esigenze per cui l'azienda stessa consideri impossibile l'applicazione delle tariffe di cottimo.
Agli operai che abbiano lavorato a cottimo per oltre 20 anni e con età superiore ai 50 anni (45 se donne), qualora vengano definitivamente spostati a lavori ad economia, sarà riconosciuto "ad personam" un importo corrispondente al 50% dell'eventuale conseguente perdita di guadagno, calcolata in base al rendimento medio realizzato negli ultimi tre anni precedenti la decorrenza del "ad personam" stesso.
Quando siano state attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione della variazione di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.
L'azienda comunicherà alla RSU i criteri generali del sistema di cottimo in vigore. Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.
L'azienda comunicherà inoltre le modificazioni parziali dei criteri generali di cui al comma precedente qualora tali modificazioni assumano rilevante importanza.
Presso ogni stabilimento la RSU rappresenterà i lavoratori nelle controversie relative alle tabelle (o tariffe) di cottimo.
Delegati dei lavoratori direttamente interessati alla singola tabella (o tariffa) controversa e da essi designati di volta in volta nel proprio ambito, in numero proporzionale alla loro consistenza e comunque non superiore a 6, parteciperanno alla discussione in uno con la RSU.
Nell'espletamento del suo compito la RSU potrà effettuare tutti gli accertamenti che riterrà necessari.
La RSU, qualora constati che le effettive condizioni di esecuzione di una lavorazione cui si riferisce una tabella di cottimo (o tariffa) consolidata abbiano cessato di corrispondere a quelle esistenti alla fine del periodo di assestamento della tabella medesima, segnalerà il caso all'azienda.
L'azienda preciserà se le modifiche abbiano carattere transitorio e siano superabili, con ripristino delle condizioni precedenti, entro un periodo massimo di 30 giorni di calendario. In caso affermativo verranno corrisposti benefici in proporzione al grado di variazione riscontrato dal momento della segnalazione della RSU alla azienda e per la successiva durata delle variazioni, tali che il lavoratore

Qualora invece le modifiche abbiano carattere permanente, o comunque non siano superabili nel termine di cui sopra, l'azienda provvederà a disporre tabelle di cottimo (o tariffe) revisionate, definitive o transitorie, regolarmente suscettibili di assestamento e di contestazione a norma dei precedenti punti. Qualora esista divergenza sulla stessa esistenza di modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, la RSU potrà instaurare regolare controversia.
Gli operai lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza all'inizio del lavoro, per iscritto – o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimo di squadra o collettivo – del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo od a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.

La tabella di cottimo (o tariffa) da affiggere nei luoghi di lavoro, dovrà contenere le seguenti indicazioni:
a) descrizione del posto di lavoro;
b) descrizione della lavorazione e del suo procedimento;
c) indicazione del modo operativo con le singole operazioni previste;
d) indicazione della tariffa di cottimo (a tempo, a prezzo o ad indice di rendimento);
e) gli organici di squadra o di gruppo, il macchinario assegnato nelle diverse operazioni, la distribuzione delle pause per garantire, qualora sia prevista la continuità del regolare funzionamento degli impianti, la possibilità di allontanamento dell'operaio dal posto di lavoro.

Protocollo di chiarimento
Qualora l'azienda non adotti il cronometraggio od altri sistemi di misurazione dei tempi indicherà che le produzioni normali sono fissate in base a stima.
Qualora proceda al cronometraggio con sistemi di misurazione ne darà indicazione specificando, ove esista, il metodo seguito.
L'azienda indicherà inoltre i criteri generali per l'adozione dei coefficienti di correzione dei tempi.
L'azienda indicherà altresì il metodo ed il modo di calcolo degli utili di cottimo (ad esempio: moltiplicazione della retribuzione di fatto per il tempo risparmiato, rispetto a quello assegnato che sarà stato comunicato al lavoratore).

Trattamento dei minori in addestramento
Il minore che entri nel ciclo della produzione quale aiutante dell'operaio cottimista percepirà oltre alla sua retribuzione individuale:
- per il primo anno il 35% del guadagno di cottimo realizzato dall'operaio al quale è affiancato;
- per il secondo anno il 55% del guadagno di cottimo realizzato dall'operaio al quale è affiancato;
- per il terzo anno il 70% del guadagno di cottimo realizzato dall'operaio al quale è affiancato.

Il minore in addestramento, superato il periodo massimo di tre anni, avrà diritto al passaggio alla categoria di operaio qualificato.
Il minore in addestramento che ha compiuto la metà del periodo di addestramento medesimo, anche in più aziende del ramo stesso, può richiedere di essere sottoposto ad un esperimento per conseguire il passaggio ad operaio qualificato. Tale esperimento, se negativo, potrà essere ripetuto ad intervalli di sei mesi.

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

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.

Art. 28 – Cumulo di mansioni
Ai lavoratori ai quali vengono affidate con carattere di continuità mansioni pertinenti alle diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza.

Art. 29 – Cumulo e mobilità delle mansioni nell'ambito della categoria
Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni relative a una o più posizioni organizzative nell'ambito della categoria di appartenenza, è riconosciuta la posizione organizzativa superiore, sempre che lo svolgimento delle mansioni relative a quest'ultima abbia carattere di rilievo e avvenga con normale continuità, anche in riferimento al successivo terzo comma.
Il lavoratore può, in relazione ad esigenze aziendali organizzative, tecniche, produttive, di mercato, essere adibito a tutte le mansioni relative alla categoria nella quale risulta inquadrato.
L'effettuazione di mansioni relative ad una diversa posizione organizzativa non dà luogo al passaggio di posizione quando è motivata da:
- sostituzione di altro lavoratore assente per motivi che danno luogo alla conservazione del posto di lavoro;
- esigenze organizzative, tecniche, produttive, di mercato di durata non superiore a mesi quattro.

Con riferimento a queste fattispecie:
- l'effettuazione di mansioni relative ad una posizione organizzativa superiore comporta il riconoscimento della differenza tra le relative indennità di posizione organizzativa per il periodo relativo alla loro effettuazione;
- l'effettuazione di mansioni relative ad una posizione organizzativa inferiore comporta il mantenimento dell'indennità di posizione organizzativa di provenienza.

Al di fuori dei casi di cui al precedente terzo comma, il lavoratore adibito continuativamente a mansioni relative ad una diversa posizione organizzativa passa, a tutti gli effetti, dopo 45 giorni nella diversa posizione organizzativa.
Nel caso di passaggio ad una posizione organizzativa inferiore, la differenza tra l'indennità di posizione nuova e quella di provenienza sarà attribuita a superminimo e sarà assorbita nel caso di successivo passaggio ad una posizione organizzativa superiore.
La direzione aziendale comunicherà mensilmente alla RSU elementi relativi alla mobilità effettuata in riferimento ai commi 3, 4 e 5.
Qualora esigenze aziendali comportino mobilità collettiva, a carattere non temporaneo, di gruppi di lavoratori, sarà realizzato tra RSU e direzione aziendale, sulla base delle motivazioni dell'iniziativa, un esame sulle conseguenze per i lavoratori, da esaurirsi entro 10 giorni dalla relativa comunicazione dell'azienda alla RSU. L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato.
Nei casi di mobilità collettiva temporanea di gruppi di lavoratori, la direzione aziendale ne darà comunicazione tempestiva alla RSU.

Art. 30 – Sospensioni, interruzioni di lavoro e recuperi
In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste – nel loro complesso – non superino i 60 minuti nella giornata.
In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.
È ammesso il recupero con la retribuzione di fatto delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle Parti purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.
Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.
In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro le Parti fanno rinvio alle leggi

Art. 31 – Assenze

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata potrà essere oggetto dei provvedimenti di cui agli artt. 50 e 51 riguardanti i provvedimenti disciplinari.

Le giustificazioni, escluse quelle per malattia e infortunio, devono essere presentate nel giorno successivo al primo giorno.

Art. 32 – Permessi

Il lavoratore che ne faccia domanda, con giustificati motivi, potrà ottenere dall'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, dei brevi permessi non retribuiti. Tali permessi, su richiesta del lavoratore, potranno essere considerati in conto ferie.

A fronte di documentata esigenza di permessi per ragioni inerenti:

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

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

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

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

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

Il lavoratore donatore di midollo osseo, a fronte della relativa certificazione, riceverà, per tre giorni di permesso a partire dalla donazione, un trattamento integrativo di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione di fatto.

Art. 33 – Aspettativa

L'azienda può concedere al lavoratore che abbia maturato una anzianità di servizio non inferiore a 2 anni e che ne faccia richiesta per comprovate necessità personali o familiari un periodo di aspettativa.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni documentate di tossicodipendenza.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere, a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza un periodo di aspettativa per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle Istituzioni. L'azienda inoltre, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, favorirà il reinserimento lavorativo alla luce delle indicazioni delle strutture specializzate, secondo quanto disposto dalla vigente legislazione.

Per il lavoratore in condizioni di accertata tossicodipendenza, ai sensi della Legge n. 162/1990, nonché per quello con familiari a carico in condizioni documentate di tossicodipendenza, l'aspettativa di cui al comma precedente prescinde dal requisito dell'anzianità di servizio prevista dal comma stesso.

L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

Art. 34 – Festività nazionali e giorni festivi *

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;
b) l'anniversario della Liberazione – 25 aprile; la festa del Lavoro – 1° maggio;

c) le festività di cui appresso: Capodanno – 1° gennaio; Epifania – 6 gennaio; Lunedì di Pasqua;
Assunzione di Maria Vergine – 15 agosto;
Ognissanti – 1° novembre;
Immacolata Concezione – 8 dicembre;
S. Natale – 25 dicembre;
S. Stefano – 26 dicembre;
S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento o l'azienda.

Per le festività di cui sopra non verrà corrisposto alcun particolare compenso, decorrendo pertanto la sola retribuzione di fatto.

Qualora una festività di cui alle lettere b) e c) cadesse di domenica è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione di fatto calcolata secondo le norme di cui alla Legge 31 marzo 1954, n. 90. Ai lavoratori cui non si applichi quanto previsto all'ultimo comma in caso di prestazioni di lavoro nelle festività di cui alle lettere b) e c), in aggiunta alla retribuzione di fatto verrà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate, maggiorata della percentuale stabilita per il lavoro festivo.

Qualora la ricorrenza del S. Patrono venisse a coincidere con una delle ricorrenze di cui alle lettere b) e c), la sostituzione sarà concordata nell'ambito aziendale o territoriale.

Ai lavoratori turnisti ai quali si applichino le norme previste dai commi 20, 21 e 22 dell'art. 21 (Orario di lavoro) e dal comma 2 dell'art. 35 (Riposi aggiuntivi) non è dovuto alcun compenso in aggiunta alla retribuzione di fatto nel caso abbiano prestato attività lavorativa in una delle festività di cui alle lettere b) e c) ad eccezione della maggiorazione prevista per il lavoro festivo; ad essi inoltre non è dovuto alcun compenso né in caso di coincidenza delle festività con il giorno di riposo compensativo né con la domenica.

Nota a verbale

Per i lavoratori del Comune di Roma è considerato giorno festivo anche il 29 giugno (S.S. Pietro e Paolo).

** 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. 35 – Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro *

I lavoratori cui non si applichino il comma seguente e i commi 20, 21 e 22 dell'art. 21 (Orario di lavoro) hanno diritto di godere annualmente di 4 giornate di riposo in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 26 gennaio 1977 per le 4 ex festività religiose. Inoltre, a partire dall'anno 2003, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di agosto a fronte della ex festività del 4 novembre e in sostituzione del trattamento per detta festività previsto dal precitato Accordo Interconfederale verrà erogato un trattamento aggiuntivo pari a 8/173 (otto centosettantatreesimi) della retribuzione di fatto. Quanto sopra compete in ragione annua.

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semicontinue" (tre turni per cinque o sei giorni settimanali) che prestino la loro attività nel turno notturno hanno diritto di godere in aggiunta a 4 giorni di riposo concessi a fronte delle ex festività, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate e/o coincidenti con la domenica in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque due ulteriori giornate di riposo annue rapportate al lavoro prestato in turno notturno.

Ai lavoratori giornalieri ed ai turnisti non a ciclo continuo, siano essi addetti alle lavorazioni 2x5 e 2x6 ovvero a lavorazioni 3x5 e 3x6, sono riconosciute le seguenti riduzioni di orario in ragione d'anno:

1) lavoratori giornalieri:
64 ore complessive (di cui 40 ore ex Accordo Interconfederale 22 gennaio 1983; 24 ore ex CCNL 5 marzo 1987 e 31 ottobre 1990);
2) lavoratori turnisti 2x5 e 2x6:
68 ore complessive (di cui 40 ore ex Accordo Interconfederale 22 gennaio 1983; 28 ore ex CCNL 5 marzo 1987, 31 ottobre 1990 e 26 novembre 1998);
3) lavoratori turnisti 3x5 e 3x6:
76 ore complessive (di cui 40 ore ex Accordo Interconfederale 22 gennaio 1983; 36 ore ex CCNL 5 marzo 1987, 31 ottobre 1990 e 26 novembre 1998).

I riposi e la riduzione dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono fino a concorrenza quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende.

Nota a verbale

Eventuali mutamenti della legislazione nazionale per quanto riguarda il 4 novembre comporteranno

del carattere festivo del 29 giugno (S.S. Pietro e Paolo), le giornate di riposo a fronte delle ex festività sono tre.

** 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 cerami- ca 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. 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. n. 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. n. 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

regolamentazione della cessione e 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 comporto spettante.

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

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

Il periodo di conservazione del posto sarà peraltro limitato alla durata del periodo di preavviso, anche se intimato nel corso di malattia, per il lavoratore che abbia raggiunto l'età pensionabile. Qualora la malattia perduri oltre il termine contrattualmente previsto per la conservazione del posto è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore quanto gli compete in

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 comporto, fornirà al lavoratore che ne faccia richiesta, assente a seguito di un continuativo e grave evento morboso, il conteggio delle assenze per malattia.
Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, in aggiunta a quanto comunque percepito dal lavoratore non in prova e non in Cassa Integrazione Guadagni da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda, verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione di fatto del mese in cui si verifica l'assenza tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari:
- primo caso: alla retribuzione di fatto netta per i primi 3 mesi; al 66% per i 3 mesi successivi e al 50% per gli ultimi 2 mesi;
- secondo caso: alla retribuzione di fatto netta per i primi 4 mesi; al 66% per i 3 mesi successivi; al 50% per gli altri 3 mesi successivi;
- terzo caso: alla retribuzione di fatto netta per i primi 7 mesi; al 50% per gli altri 5 mesi successivi.

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

Per il lavoratore assente per malattia, il trattamento economico suindicato ricomincia "ex novo" in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di due mesi di effettiva prestazione.
Al lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico indicato ai precedenti commi fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'azienda concederà anticipazioni mensili sul complessivo trattamento economico sopra previsto. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'Istituto assicuratore, al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze (qualora il lavoratore risulti assente alle visite di controllo decade dal diritto al trattamento di cui sopra per i periodi di malattia certificati), nonché alla presentazione dei seguenti documenti:
- in caso di malattia: certificato medico, 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 inadempienza del lavoratore.

Il trattamento previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali, o con eventuali previdenze derivanti da assicurazione obbligatoria o da assicurazioni

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

Art. 38 – Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto concerne gli obblighi assicurativi, di assistenza e soccorso o comunque per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

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

Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando, ove possibile, le relative testimonianze.

In caso di assenza per malattia professionale, o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dall'art. 37 del presente contratto.

Per quanto concerne il controllo degli infortuni, valgono le disposizioni di legge e regolamentari in materia, applicate dall'Istituto competente.

Durante l'assenza dal lavoro causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge, periodo comunque non superiore ai 30 mesi consecutivi;
2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale o per infortunio sul lavoro, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo cause di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro. Qualora ciò non avvenga, il rapporto di lavoro si intende risolto e al lavoratore viene corrisposto quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Nel caso l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

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

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, in aggiunta a quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda, viene assicurato al lavoratore stesso 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:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: alla retribuzione di fatto netta per i primi 3 mesi;
- per anzianità di servizio oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti: alla retribuzione di fatto netta per i primi 4 mesi;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni: alla retribuzione di fatto netta per i primi 6 mesi.

Successivamente ai periodi in cui, da parte dell'azienda, viene garantito il 100% della retribuzione in relazione alle diverse anzianità di servizio, i lavoratori coperti da assicurazione obbligatoria percepiscono il trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia professionale o dell'infortunio sul lavoro da parte dell'Istituto assicuratore.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio 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.

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.

L'azienda, nel caso in cui il lavoratore in forza cada infortunato, corrisponde, entro i limiti del periodo in cui viene corrisposto il trattamento integrativo contrattualmente previsto a suo carico, sotto forma di anticipo, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'Istituto competente a titolo di indennità di infortunio o malattia professionale.

Tale disponibilità è comunque subordinata al verificarsi, inscindibilmente, di tutte le seguenti condizioni:

- rilascio da parte dei lavoratori di deleghe individuali, redatte secondo le modalità indicate dall'INAIL che autorizzino l'Istituto a corrispondere direttamente all'azienda le somme spettanti ai suddetti lavoratori a

- esenzione dall'assoggettamento a contributi assicurativi e previdenziali di quanto anticipato dall'azienda per conto degli Istituti assicurativi e previdenziali;
- impegno da parte dell'INAIL a versare all'azienda l'ammontare delle indennità a suo carico per tutti i casi per i quali sia già intervenuta la chiusura della pratica, con contestuale garanzia di rimborso delle somme in parola entro e non oltre 60 giorni dalla chiusura della pratica stessa.

Nel caso in cui il lavoratore ottenga direttamente dall'Istituto assicuratore anticipazioni o saldi sull'indennità di infortunio o di malattia professionale il lavoratore è tenuto a restituire immediatamente all'azienda le somme stesse ove queste siano state anticipate.

Art. 39 – Trattamento in caso di maternità/paternità

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

La lavoratrice in congedo di maternità o, in alternativa, il lavoratore in congedo di paternità riceveranno, inoltre, un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza.

Nel caso di nascita di figlio/i verrà garantito al padre lavoratore, in aggiunta a quanto previsto dalla legge, due giorni di permesso retribuito da fruire entro 7 giorni dalla data del parto. Tale permesso assorbe e non si cumula con quanto eventualmente già concesso a livello aziendale prima della data di stipula del presente accordo.

Art. 40 – Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge e di Accordo Interconfederale vigenti in materia, in occasione del matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 17 giorni consecutivi di calendario con diritto alla retribuzione di fatto. Tale periodo dovrà essere goduto entro 30 giorni prima o dopo la data del matrimonio.

La richiesta di congedo deve essere avanzata salvo casi eccezionali dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni.

Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo. Tale congedo non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Nel caso che l'Istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

Le festività nazionali e infrasettimanali che ricorrono nel periodo di congedo non sono computabili per cui si farà luogo al corrispondente prolungamento del periodo stesso.

Art. 41 – Servizio militare – Chiamata e richiamo alle armi

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge, a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali per tutto il periodo di servizio militare e il lavoratore ha diritto alla sola conservazione del posto.

Detto periodo sarà utile per il raggiungimento dei maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia. Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore, all'atto del richiamo.

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

In caso diverso il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità che gli competono, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro senza diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Art. 42 – Trasferte *

1) Lavoratori ai quali si applica la normativa OPERAI

All'operaio che viene inviato in missione per servizio fuori dal Comune ove ha sede lo stabilimento,

a) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute;
b) il rimborso delle spese che si rendano necessarie per vitto ed alloggio nei limiti della normalità ed in base a nota documentata, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese, salvo preventivo accordo forfettario tra l'azienda e l'operaio;
c) un'indennità pari al 50% della retribuzione oraria (calcolata su minimo ed IPO) per le ore di viaggio effettivamente compiute fuori dall'orario di lavoro;
d) un'indennità pari al 25% della retribuzione di fatto giornaliera.

Tale indennità non sarà dovuta nel caso che l'assenza in trasferta per servizio non superi le 24 ore.
Nei casi in cui l'operaio venga inviato in trasferta per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per un periodo di tempo superiore ad un mese l'indennità di cui al punto d) sarà ridotta al 20%.
Agli autisti non compete il trattamento di cui al punto c) ma il solo trattamento di trasferta per i viaggi che comportino l'assenza dalla sede per un periodo che superi le 24 ore e ciò sempre che non sia stato o venga preventivamente concordato un particolare trattamento.
Il datore di lavoro stabilirà, caso per caso, l'orario e i mezzi di trasporto che l'operaio dovrà osservare ed utilizzare nei viaggi.
I trattamenti di cui ai punti c) e d) assorbono eventuali compensi per impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate come straordinario.
L'operaio in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie notturne o festive, eventualmente richieste da terzi, se non sia esplicitamente autorizzato per iscritto dal proprio datore di lavoro.

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

Al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.
Spetterà inoltre il rimborso, a piede di lista, delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le Parti.
In aggiunta a quanto previsto ai commi precedenti, al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà un'indennità pari al 15% della retribuzione giornaliera calcolata su minimo ed IPO.
Tale indennità non sarà dovuta nel caso in cui l'assenza in trasferta per servizio non superi le 24 ore o a coloro che esplichino la loro attività in via prevalente fuori dalla normale sede di lavoro o di assunzione.
L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

** 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. 43 – Trasferimenti

Al lavoratore che venga trasferito da uno stabilimento ad un altro della stessa azienda, situato in diversa località, e sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, fermo restando il disposto dell'art. 13 Legge 20 maggio 1970, n. 300, sarà corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda delle spese di trasporto per sé e per i familiari viventi a carico che con lui effettivamente si trasferiscono, nonché delle masserizie.

È dovuta inoltre un'indennità di trasferimento (che esclude ogni e qualsiasi indennità di trasferta) commisurata a metà della retribuzione di fatto mensile qualora si tratti del trasferimento di lavoratore celibe o nubile senza congiunti a carico, ovvero della intera retribuzione di fatto mensile quando si tratti di lavoratore che si trasferisce con i congiunti a carico.
Il lavoratore ha inoltre diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per i lavoratori nella nuova località di lavoro o che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito. Nel caso che il lavoratore non accetti il trasferimento ed a causa di ciò sorga vertenza che determini la rottura del rapporto di lavoro, allo stesso competerà il normale trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto.
Per i casi di trasferimento all'estero varranno i particolari accordi che interverranno fra le Parti.

potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

Art. 44 – Gratifica feriale

Nel corso del mese di luglio sarà corrisposta ai lavoratori una gratifica feriale nella misura del 12% del totale di minimo contrattuale e IPO.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno (dal 1° luglio al 30 giugno), al lavoratore saranno concessi tanti dodicesimi della gratifica per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata come mese intero.

In aggiunta a quanto percepito a carico degli Istituti previdenziali e assistenziali verrà inoltre assicurato al lavoratore un trattamento integrativo a carico dell'azienda tale da garantire il 100% dei ratei di gratifica feriale afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, puerperio e malattia entro i limiti della conservazione del posto e, per l'infortunio, entro i limiti dei periodi in cui viene corrisposto il trattamento integrativo contrattualmente previsto a carico dell'azienda.

Art. 45 – Tredicesima mensilità

In occasione della ricorrenza del S. Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio degli ultimi 3 mesi.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuativamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui al punto 10 sub A) per gli operai e al punto 11 sub B) per gli impiegati dell'art. 25 sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stato continuativamente prestato in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. L'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero. In aggiunta a quanto percepito a carico degli Istituti previdenziali e assistenziali verrà inoltre assicurato al lavoratore un trattamento integrativo a carico dell'azienda tale da garantire il 100% dei ratei di tredicesima mensilità afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, puerperio e malattia entro i limiti della conservazione del posto e, per l'infortunio, entro i limiti dei periodi in cui viene corrisposto il trattamento integrativo contrattualmente previsto a carico dell'azienda.

Art. 46 – Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato, ad avere corrisposto, a titolo di aumento periodico di anzianità, un aumento retributivo in cifra fissa pari a:

Categoria	Valore
A	€ 19,63
B	€ 17,56
C	€ 12,91
D	€ 12,14
E	€ 8,78
F	€ 7,75

Il numero massimo maturabile di aumenti periodici di anzianità è cinque. Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio di categoria, con decorrenza dalla prima retribuzione utile, l'importo degli aumenti periodici di anzianità maturati verrà ricalcolato moltiplicando il numero degli aumenti periodici già maturati per il valore degli stessi previsto nella nuova categoria di appartenenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.

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

Art. 48 – Norme di comportamento
I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

Nell'ambito dell'azienda il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare della fabbrica, del reparto o dell'ufficio in modo da evitare possibili equivoci circa le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali sarà tenuto a rivolgersi in caso di necessità.

In particolare, il lavoratore deve:

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori;
3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda; né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto di lavoro delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art. 2125 del c.c.;
4) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti a lui affidati. Non può inoltre apportare ad essi modifiche, senza la previa autorizzazione del superiore. I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza;
5) utilizzare la strumentazione informatica o il telefono cellulare aziendali solo per fini professionali, in relazione alle mansioni assegnate.

Inoltre devono essere evitati:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi siano rivolti e influenzino decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- discriminazioni in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.

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. n. 151/2015. 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 TFR.
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,

mancato preavviso. A decorrere dal 1° gennaio 2022 tale importo non sarà più dovuto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento di anzianità contributiva secondo le normative vigenti.

I termini di preavviso sono stabiliti come segue:

a) Lavoratori ai quali si applica la normativa OPERAI
Il licenziamento, non ai sensi dell'art. 51 (Licenziamento senza preavviso) o le dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con preavviso di:
- 6 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- 8 giorni di calendario per anzianità di servizio tra i 5 e i 10 anni compiuti;
- 12 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata a norma dell'art. 2121 del c.c. sulla base dell'ultima retribuzione di fatto percepita; se l'operaio lavora a cottimo o con altre forme di incentivo, sulla media della retribuzione di fatto afferente agli ultimi tre mesi di prestazione d'opera. Per i lavoratori che abbiano prestato continuativamente la loro opera in turni a ciclo continuo

nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui al punto 10 sub A) per gli operai ed al punto 11 sub B) per gli impiegati dell'art. 25 sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stato continuativamente prestato in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

b) Lavoratori ai quali si applica la normativa QUALIFICHE SPECIALI e IMPIEGATI Il licenziamento, non ai sensi dell'art. 51 (Licenziamento senza preavviso) o le dimissioni potranno avere luogo con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese con preavviso di:

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

** 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. 50 – Provvedimenti disciplinari
Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto, a seconda della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere applicati, sin dove possibile, con criteri di gradualità:
1) richiamo verbale;
2) rimprovero scritto;
3) multa fino all'importo di 3 ore di retribuzione di fatto;
4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni.

Il datore di lavoro può adottare i provvedimenti disciplinari soltanto dopo aver contestato l'addebito e avere sentito a sua difesa il lavoratore. La contestazione da parte del datore di lavoro dovrà essere fatta tempestivamente. Il lavoratore, potrà farsi assistere da un rappresentante della associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato; inoltre i provvedimenti disciplinari di cui ai punti 2, 3 e 4 del comma precedente non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. L'adozione del provvedimento disciplinare, ove ne ricorrano le condizioni, sarà assunta dall'azienda con la massima tempestività possibile e comunque, a pena di nullità, non oltre i 30 giorni successivi al quinto giorno utile per il lavoratore a portare le proprie controdeduzioni/giustificazioni.
Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

a) non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 31 (Assenze) o che abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso o senza giustificato motivo;
c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza;
d) arrechi lievi danni per disattenzione o negligenza al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
e) sia trovato addormentato;
f) fumi ove è fatto espresso divieto di fumare, introduca bevande alcoliche senza regolare permesso o si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
g) non osservi le prescrizioni in materia di ambiente e di sicurezza del lavoro;
h) utilizzi in modo improprio e non occasionale, non legato alla propria attività professionale e senza autorizzazione strumenti di lavoro aziendali, anche informatici (accesso a reti e sistemi di comunicazione, strumenti di duplicazione, ecc.) o telefoni cellulari;
i) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto di lavoro o dei regolamenti interni o commetta mancanze che apportino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale andamento del lavoro o alla sicurezza dell'azienda.
Le norme di cui al presente articolo devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
L'importo delle multe per motivi disciplinari, non costituenti risarcimento di danni, sarà devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali interne o, in mancanza di queste, al fondo assistenziale silicosi.

Art. 51 – Licenziamento senza preavviso
Il licenziamento senza preavviso potrà venire intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali ad esempio: gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro, grave nocumento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, di azioni delittuose a termini di legge.
A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
a) assenze ingiustificate prolungate oltre 3 giorni consecutivi o assenza ingiustificata ripetuta per tre volte in un anno nel giorno seguente i festivi o le ferie; assenze per simulata malattia;
b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda o di lavorazione o danneggiamento volontario;
d) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 50 (Provvedimenti disciplinari), quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno;
e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della direzione:
- di oggetti ed opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
- di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dall'azienda;
g) introduzione di persone estranee nella azienda senza regolare permesso;
h) furto nell'azienda;
i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni o altri oggetti e documenti dell'azienda;
l) insubordinazione verso i superiori;
m) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto all'interno dell'azienda.

Art. 52 – Indennità in caso di morte
In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 49 e 67 (Preavviso– TFR) saranno corrisposte giuste le disposizioni previste dall'art. 2122 c.c..

Art. 53 – Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro
Per il certificato di lavoro si fa riferimento all'art. 2124 del codice civile che così enuncia:
"Se non è obbligatorio il libretto di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, l'imprenditore deve rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate".
Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà consegnare al

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 54 – Trasferimento – Cessione – Trasformazione – Cessazione e fallimento di azienda

Per quanto concerne la disciplina del trasferimento di azienda in cui siano occupati più di 15 dipendenti le Parti fanno riferimento all'art. 47 della Legge
n. 428/1990 e successive modifiche ed integrazioni.
In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore od in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto oltre che al normale preavviso, al TFR ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto o al suo contratto individuale.

Art. 55 – Indennità di trasporto

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

Art. 56 – Modalità per la ricollocazione dei lavoratori inidonei

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

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

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

CAPITOLO V

NORMATIVE SPECIALI - OPERAI

Art. 57 – Riposo settimanale

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente in domenica salvo le eccezioni previste dalla legge. Per il personale a cui si applicano le suddette eccezioni previste dalla legge, per il personale di attesa o custodia e per quello adibito a turni avvicendati il riposo settimanale può cadere in giornata non domenicale e si chiamerà "riposo compensativo". In caso di spostamento del giorno destinato al riposo compensativo, l'azienda dovrà preavvisarne l'operaio possibilmente quarantotto ore prima; in mancanza di preavviso nel termine di almeno ventiquattro ore, l'operaio che presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo avrà diritto ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 58 – Abiti da lavoro

Fermi restando gli obblighi derivanti da norme di legge e le consuetudini aziendali in atto, per le lavorazioni che comportino una particolare usura degli indumenti, l'azienda fornirà agli operai interessati indumenti adatti.
In via di principio l'assegnazione dell'indumento di lavoro non potrà avvenire che una volta all'anno.
Qualora l'azienda intenda far adottare agli operai una speciale tenuta di lavoro o divisa, dovrà fornirla gratuitamente.
Nell'eventualità che, fuori dei casi previsti dai precedenti commi, l'operaio faccia richiesta di un indumento da adoperare durante il lavoro, l'azienda, in relazione alle mansioni svolte dall'operaio, ne favorirà l'acquisto con facilitazioni di pagamento.
L'indumento dovrà essere restituito all'azienda qualora il rapporto di lavoro venga comunque risolto prima di sei mesi.

NORMATIVE SPECIALI – IMPIEGATI

Art. 59 – Riposo settimanale

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica salvo le eccezioni di legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purché sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, in aggiunta alla retribuzione di fatto, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'impiegato un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 60 – Indennità maneggio denaro e cauzione

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari all'8% del minimo ed IPO.

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

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore stesso.

Art. 61 – Quadri e lavoratori con funzioni direttive

Ai quadri e ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale, garantita attraverso la messa a disposizione, da parte dell'azienda, di professionisti nell'ambito dei quali il dipendente opererà la sua scelta. Quanto sopra verrà riconosciuto nell'ambito di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Ai quadri e ai lavoratori che svolgono funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla direzione aziendale, si conviene di riconoscere, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, un trattamento – aggiuntivo al TFR – pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

Infine, ai lavoratori suindicati nonché a coloro che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza, si conviene di riconoscere interventi formativi e di aggiornamento professionale per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali quale supporto delle responsabilità loro affidate.

Nel caso di assegnazione a mansioni del livello dei quadri che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di cinque mesi.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso con riguardo alle specifiche attività svolte.

Dichiarazione a verbale

Le Parti nel convenire che con la regolamentazione di cui al presente articolo si è data attuazione al disposto della Legge n. 190/1985, si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei quadri sono costituite: dallo svolgimento con carattere di continuità di autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative importanti e complesse con discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi aziendali nonché dall'attribuzione di funzioni specialistiche di elevato livello equivalenti per ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Per quanto non diversamente previsto, ai quadri si applica la normativa contrattuale relativa agli impiegati ai sensi di quanto disposto dalla Legge n. 190/1985.

CAPITOLO VI

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE

Art. 62 – Classificazione del personale *

Premessa

Le Parti

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

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

Le aziende condividono l'opportunità di ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione delle Leggi di parità n. 903/1977, n. 125/1991, n. 198/2006 e successive modifiche ed integrazioni, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

Le Parti istituiscono una Commissione Tecnica Paritetica che valuterà la necessità di aggiornare il sistema di classificazione in relazione alle modifiche organizzative e tecnologiche intervenute. Tale Commissione si riunirà entro il 30 giugno 2021 e terminerà i lavori entro il 31 dicembre 2022. Gli esiti dei lavori della Commissione potranno costituire una utile base di discussione per il prossimo rinnovo del CCNL. A tali fini, eventuali intese aziendali sulla valutazione e sperimentazione di nuovi profili professionali, non riconducibili all'attuale inquadramento, individuabili per effetto dell'innovazione tecnologica e delle specificità delle lavorazioni, potranno essere di riferimento per i lavori della Commissione. Qualora ritenuto necessario dalle Parti, la Commissione, nello svolgimento dei lavori, potrà ricorrere ad esperti.

Sistema Classificatorio

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

Categoria	Posizioni organizzative
A	
B	1 – 2
C	1 - 2 – 3
D	1 - 2 – 3
E	1 – 2
F	

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

La declaratoria determina, per ciascuna categoria, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa. I profili, distribuiti nell'ambito delle diverse posizioni organizzative, descrivono il contenuto professionale delle mansioni in essi individuate.

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

Per i profili non individuati o aventi contenuto professionale diverso rispetto a quelli rappresentati nel presente articolo, l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.

Rientra nella attività contrattuale delle RSU la verifica degli inquadramenti adottati a fronte di tali fattispecie.

** 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.*

SISTEMA CLASSIFICATORIO SETTORE PIASTRELLE

Categoria A
Declaratoria
Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che con carattere continuativo e con l'apporto della propria elevata conoscenza tecnico–professionale e capacità organizzativa, contribuiscono alla definizione degli obbiettivi ed alla gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di ampia autonomia decisionale e discrezionalità le linee fondamentali dell'impresa nonché, con funzioni equivalenti di rilevante importanza, responsabilità, rappresentatività e altissima specializzazione anche nella ricerca.
Ai suddetti lavoratori ai sensi della Legge 13 maggio 1985, n. 190 è attribuita la qualifica di quadro.

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

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

Posizione organizzativa B 1
Normativa Impiegati
- responsabile di unità produttiva
- responsabile CED
- responsabile del controllo di gestione
- responsabile commerciale di area
- responsabile di laboratorio
- responsabile approvvigionamenti
- responsabile engineering

Posizione organizzativa B 2
Normativa Impiegati
- capo ufficio amministrativo con competenze specialistiche
- capo reparto di produzione
- capo reparto di manutenzione
- tecnologo di processo e/o di ricerca
- tecnico progettista per lo studio e la realizzazione di impianti
- tecnico sicurezza impianti ed ecologia
- analista programmatore
- tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito dei settori produttivi e dei servizi

Categoria C
Declaratoria
Appartengono a questa categoria i lavoratori con mansioni di concetto che comportano cioè iniziativa ed

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

Posizione organizzativa C 1
Normativa Impiegati
- corrispondente commerciale con funzioni di promozione, gestione ordini e spedizioni
- preposto ad uffici amministrativi con particolari responsabilità che svolgono compiti di coordinamento
- addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico–commerciale

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

Posizione organizzativa C 2
Normativa Impiegati
- corrispondente commerciale
- addetto ad ufficio amministrativo con autonomia operativa
- addetto CAD/disegnatore
- operatore/programmatore

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

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

Posizione organizzativa C 3
Normativa Operai

- operatore che esegue in autonomia tutti gli interventi meccanici ed idraulici sulle presse ed impianti ausiliari
- addetto alla manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica, con completa autonomia tecnica
- addetto responsabile di una linea di produzione e/o di impianto di atomizzazione che partecipando al lavoro di squadra, di cui assicura il coordinamento, svolge le proprie mansioni in piena autonomia con responsabilità della qualità dei prodotti e del corretto utilizzo degli impianti e dei macchinari

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

Posizione organizzativa D 1
Normativa Impiegati
- operatore CED
- addetto all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe
- addetto ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute
- impiegato di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale, dei documenti di spedizione, intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni

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

grado di compiere con particolare esperienza tutte le operazioni necessarie per i suddetti allestimenti

- addetto alle linee di scelta automatica che, in base a criteri prestabiliti, imposta il tono di scelta, programma e inserisce i dati di gestione macchina, controlla il rispetto dei criteri di scelta, compie in autonomia esecutiva operazioni di controllo scelta e specchiatura e coordina il personale di linea
- addetto conduzione e controllo di linee di smaltatura complesse, comprensive di decoratrici digitali, che effettua interventi di manutenzione e ripristino funzionale delle macchine
- addetto al tintometro, che esegue in autonomia la produzione dei semilavorati (paste serigrafiche, smalti, fiammatura) e la modifica delle relative ricette

Posizione organizzativa D 2

Normativa Impiegati

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

Normativa Operai

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

Posizione organizzativa D 3

Normativa Impiegati

- addetto inserimento dati a terminale
- centralinista/receptionist

Normativa Operai

- addetto alimentazione mulini ed addetto atomizzatore
- addetto carico e scarico mulini macinazione smalti
- addetto conduzione e controllo presse che, sulla base di controlli effettuati, interviene sulla regolazione delle presse ed effettua interventi di piccola manutenzione
- operatore che in autonomia esecutiva effettua il montaggio e lo smontaggio degli schermi serigrafici, controlla il peso e la densità delle paste, intervenendo per eventuali correzioni, e che all'occorrenza è in grado di preparare e controllare gli applicatori degli smalti
- addetto che compie operazioni di sorveglianza macchine carico e scarico forni e loro ripristino funzionale, effettuando cambi rulli e controllo parametri di funzionamento del forno

- addetto alle linee di scelta non automatica che opera in autonomia per la definizione di tonalità e difettologie in conformità a standard predeterminati, con compiti di gestione di tutti gli impianti delle linee e operando sulle diverse posizioni di lavoro; è inoltre in grado di effettuare operazioni di piccola manutenzione
- addetto alle linee di scelta automatica
- carrellista per il carico e la movimentazione di materiale
- pittore decoratore finito su pezzi di particolare complessità con o senza l'ausilio di schemi e disegni
- attrezzista – aggiustatore e/o costruttore che in condizioni di autonomia esecutiva costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi e disegni costruttivi
- (klinker) addetto a macchine automatiche con compiti di intervento, regolazione e controllo ed interventi di piccola manutenzione. Riferimento: pallettizzatore – divigres – scelta ed inscatolamento – carico e scarico forno
- addetto alla pinza

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

Posizione organizzativa E 1
Normativa Operai
- addetto presse che esegue controlli strumentali sul materiale
- addetto alle serigrafie con compiti di regolazione e messa a punto delle macchine
- addetto alla scelta non automatica di piastrelle che, utilizzando la strumentazione delle macchine, effettua le operazioni di programmazione delle linee e di ripristino funzionale delle stesse
- addetto al reparto campionatura in grado di svolgere in autonomia esecutiva e con perizia tutte le funzioni previste nel reparto

Posizione organizzativa E 2
Normativa Operai
- addetto all'alimentazione del retino serigrafico e al controllo del materiale
- addetto alla scelta non automatica di piastrelle
- addetto alla preparazione di campioni
- addetto alle macchine dei jolly
- pittore decoratore di pezzi non complessi e/o con l'ausilio di stampino

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

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

SISTEMA CLASSIFICATORIO SETTORE REFRATTARI

Categoria A
Declaratoria
Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che con carattere continuativo e con l'apporto della propria elevata conoscenza tecnico–professionale e capacità organizzativa, contribuiscono alla definizione

degli obiettivi ed alla gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di ampia autonomia decisionale e discrezionalità le linee fondamentali dell'impresa nonché, con funzioni equivalenti di rilevante importanza, responsabilità, rappresentatività e altissima specializzazione anche nella ricerca. Ai suddetti lavoratori ai sensi della Legge 13 maggio 1985, n. 190 è attribuita la qualifica di quadro.

Posizione organizzativa A

Normativa Quadri

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

Categoria B

Declaratoria

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

Posizione organizzativa B 1

Normativa Impiegati

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

Posizione organizzativa B 2

Normativa Impiegati

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

Categoria C

Declaratoria

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

Posizione organizzativa C 1

Normativa Impiegati

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

Normativa Qualifiche Speciali

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

Posizione organizzativa C 2

Normativa Impiegati

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

Normativa Qualifiche Speciali

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

Normativa Operai

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

Posizione organizzativa C 3

Normativa Operai

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

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

Posizione organizzativa D 1
Normativa Impiegati
- operatore CED
- addetto all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe
- addetto ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute
- impiegato di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale, dei documenti di spedizione, intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni

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

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

Posizione organizzativa D 2
Normativa Impiegati
- addetto alle spedizioni, capace di usare il terminale per emissione di bolle o documenti validi per

accompagnamento merci che svolge attività connesse con la necessità di aggiornare in tempo reale la situazione del magazzino prodotti

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

Posizione organizzativa D 3
Normativa Impiegati
- addetto ad ufficio amministrativo e/o commerciale che compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione di note di addebito e accredito, compilazione di fatture
- addetto alla contabilità di reparto o alla raccolta e semplice elaborazione di dati statistici

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

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

Posizione organizzativa E 1
Normativa Operai
- elettricista con conoscenze di elettronica
- meccanico con conoscenza di oleodinamica e pneumatica
- carrellista di reparto spedizioni con conoscenza delle varie tipologie formati e qualità dei prodotti
- pressatore che svolge anche attività e prove di autocontrollo, della produzione (peso volume, controllo dimensionale e ponderale) conoscenza e uso dei normali mezzi di controllo con apparecchiature o macchine dotate di tastiere e/o monitor

Posizione organizzativa E 2
Normativa Operai
- addetto all'impilamento di refrattari su carrelli per forno
- addetto a carico e scarico di macchine automatiche con svolgimento di normali operazioni di controllo manuale e visivo
- pressatore in grado di svolgere tutte le operazioni necessarie al corretto funzionamento dell'impianto,

compreso il normale controllo qualitativo del materiale
- addetto a prove semplici di routine con uso di videoterminale per la trasmissione dei dati di risulta
- addetto all'allestimento di ordini di spedizione con conoscenza di varie tipologie di prodotto e capacità di uso di videoterminale per aggiornare la situazione di magazzino
- addetto scarico e cernita materiale, che su indicazioni o schemi stabiliti esegue anche operazioni di stoccaggio e/o preparazione e imballaggio materiali e prodotti
- addetto alla conduzione di carrelli translevatori semoventi con conduttore a bordo che compie operazioni di stivaggio
- addetto alle pale o escavatori meccanici
- autista
- addetto alle manutenzioni e alle riparazioni
- operatore su macchine utensili di officina non complesse
- elettricista
- fattorino
- addetto alla scatolatura, incollaggio e cerchiatura materiale refrattario
- addetto al carico e alla conduzione di impianti di insilaggio materie prime

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

Posizione organizzativa F
Normativa Operai
- lavoratore in addestramento per categorie superiori
- addetto alle pulizie
- addetto a mansioni di semplice attesa e custodia
- addetto a manovalanza generica

Art. 63 – Retribuzione oraria
La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile di fatto per 173.

Art. 64 – Definizione delle voci retributive
Ad esclusivo fine di un corretto calcolo degli istituti retributivi previsti dal presente contratto le Parti stipulanti convengono:
a) per retribuzione di fatto si intende quella scaturente dal computo dei seguenti elementi retributivi:
1) minimo;
2) indennità di posizione organizzativa (IPO);
3) eventuali superminimi individuali e/o collettivi;
4) aumenti periodici di anzianità;
5) eventuale premio di produzione o indennità sostitutive similari erogate con cadenza mensile;
6) eventuale incentivo di cottimo o eventuale indennità sostitutiva di mancato cottimo;
b) per gli istituti di cui agli artt. 34, 36 e 45 (Festività, Ferie, Tredicesima) la retribuzione di fatto di cui al punto a) si calcola aggiungendo l'indennità di mensa come da Accordo Interconfederale del 20 aprile 1956.

Art. 65 – Trattamento economico *

Trattamento Economico Minimo (TEM)
Il Trattamento Economico Minimo mensile (minimo e IPO) in vigore è quello risultante dalle seguenti tabelle (allegato A Piastrelle, allegato B Materiali Refrattari):

ALLEGATO A – PIASTRELLE

TABELLA A

Da gennaio 2021			
Categoria	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.470,83	---
B	1	2.226,06	131,55
B	2	2.226,06	---
C	1	1.939,65	110,09
C	2	1.939,65	62,42
C	3	1.939,65	---
D	1	1.751,27	138,48
D	2	1.751,27	52,51
D	3	1.751,27	---
E	1	1.596,36	68,21
E	2	1.596,36	---
F		1.496,38	---

TABELLA B

Da gennaio 2022			
Categoria	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.512,18	---
B	1	2.263,07	133,72
B	2	2.263,07	---
C	1	1.972,30	112,27
C	2	1.972,30	63,51
C	3	1.972,30	---
D	1	1.779,57	142,18
D	2	1.779,57	54,25
D	3	1.779,57	---
E	1	1.620,31	70,82
E	2	1.620,31	---
F		1.518,15	---

TABELLA C

Da gennaio 2023			
Categoria	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.528,99	---
B	1	2.278,10	134,61
B	2	2.278,10	---
C	1	1.985,57	113,15
C	2	1.985,57	63,95
C	3	1.985,57	---
D	1	1.791,07	143,68
D	2	1.791,07	54,96
D	3	1.791,07	---
E	1	1.630,03	71,88
E	2	1.630,03	---
F		1.526,99	---

ALLEGATO B - MATERIALI REFRATTARI

TABELLA A

Da gennaio 2021			
Categoria	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.469,54	---
B	1	2.224,9	131,48
B	2	2.224,9	---
C	1	1.938,63	110,02
C	2	1.938,63	62,38
C	3	1.938,63	---
D	1	1.750,39	138,36
D	2	1.750,39	52,45
D	3	1.750,39	---
E	1	1.595,61	68,13
E	2	1.595,61	---
F		1.495,70	---

TABELLA B

Da gennaio 2022			
Categoria	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.495,39	---
B	1	2.248,03	132,84
B	2	2.248,03	---
C	1	1.959,04	111,38
C	2	1.959,04	63,06
C	3	1.959,04	---
D	1	1.768,08	140,67
D	2	1.768,08	53,54
D	3	1.768,08	---
E	1	1.610,58	69,76
E	2	1.610,58	---
F		1.509,31	---

TABELLA C

Da gennaio 2023			
Categoria	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.528,99	---
B	1	2.278,10	134,61
B	2	2.278,10	---
C	1	1.985,57	113,15
C	2	1.985,57	63,95
C	3	1.985,57	---
D	1	1.791,07	143,68
D	2	1.791,07	54,96
D	3	1.791,07	---
E	1	1.630,03	71,88
E	2	1.630,03	---
F		1.526,99	---

Trattamento Economico Complessivo (TEC)

Le Parti riconoscono che il Trattamento Economico Complessivo sarà costituito dal TEM come sopra definito e da tutti gli ulteriori trattamenti economici riconosciuti dal presente contratto collettivo nazionale in favore dei lavoratori cui lo stesso si applica.

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.*

Art. 66 – Modalità di corresponsione della retribuzione *

Ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro verrà corrisposta l'intera retribuzione di fatto; questa sarà ugualmente corrisposta in caso di assenza per le festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 34 della parte comune, ferie, congedo matrimoniale, permessi retribuiti compresi quelli contrattualmente previsti per lo svolgimento dell'attività sindacale.

Pertanto, con la retribuzione mensile si intende compensato il lavoro fino a 40 ore settimanali, nonché le festività, le ferie, il congedo matrimoniale, i permessi retribuiti con l'esclusione soltanto delle festività cadenti in domenica.
Ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un orario inferiore alle quaranta ore settimanali, per cause diverse da quelle sopraindicate, verrà detratta una quota pari ad 1/173 della retribuzione mensile per ciascuna delle ore non lavorate.

Per ore non lavorate si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero state festività.
In caso di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un arco di più settimane come previsto al comma 17 dell'art. 21 (Orario di lavoro):

- ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per il particolare orario fissato in azienda o che si saranno assentati solo per cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile, intendendosi in tal modo compensate, oltre al lavoro prestato, anche le assenze retribuibili;
- ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per parte del particolare orario fissato in azienda o che si saranno assentati per cause che non comportano il diritto alla retribuzione, le detrazioni saranno effettuate in ragione di 1/173 della retribuzione mensile per ogni ora non lavorata o comunque non retribuibile.

La retribuzione normale ai lavoratori cui si applica la normativa operai sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Dichiarazione a verbale delle Parti Stipulanti per regimi di orario introdotti dalla contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) diversi dalle 40 ore di effettivo lavoro

Al fine di superare contrasti interpretativi sull'art. 66, con l'obiettivo di addivenire ad una univoca interpretazione, le Parti istituiscono una Commissione Tecnica Paritetica che avrà il compito di analizzare le modalità di calcolo delle detrazioni orarie in caso di assenza per cause che non comportano il diritto alla retribuzione. Tale Commissione si riunirà entro il 30 giugno 2021 e terminerà i lavori entro il 31 dicembre 2022. Gli esiti dei lavori della Commissione potranno costituire una utile base di discussione per il prossimo rinnovo del CCNL.

** 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. 67 – Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto per l'anzianità maturata posteriormente al 31 maggio 1982 nei modi stabiliti dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.
Ai sensi del comma 4 dell'art. 5 della legge predetta e fino al 1° gennaio 1987 tali indennità saranno calcolate sulla base della tabella riportata all'art. 68 del CCNL 31 ottobre 1990.
La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- IPO;
- scatti di anzianità;
- aumenti di merito ed altre eccedenze mensili sul minimo contrattuale;
- premio di produzione (ex art. 6 CCNL 31 ottobre 1990);

- compenso per lavoro discontinuo sino alle 50 ore settimanali;
- indennità per specifiche circostanze: indennità di alloggio, indennità per lavorazioni nocive, indennità mensa;
- provvigioni, interessenze, cottimo;
- 13ª mensilità e gratifica feriale;
- maggiorazioni per il lavoro notturno per gli addetti al ciclo continuo;
- maggiorazioni per i turni avvicendati lettera c) art. 25).

A parziale modifica di quanto previsto dalle norme di legge in materia (art. 2120 c.c., art. 1, Legge 29 maggio 1982 n. 297), si concorda che, oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 2120, comma 8 c.c., il TFR, fermi restando i tetti di fruibilità previsti dalla Legge n. 297/1982, sarà anticipato nelle seguenti ipotesi:

a) ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, Legge n. 1204/1971, come sostituito dall'art. 3, comma 2, della Legge n. 53/2000 e di cui agli articoli 5 e 6 della medesima Legge n. 53/2000;
b) ai fini delle spese sostenute per la tassa d'iscrizione universitaria dei figli del lavoratore, idoneamente comprovate da documenti giustificativi dell'ente universitario di riferimento.

Il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro può chiedere all'impresa per una seconda volta un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto maturato per le causali previste dalla legge e dal presente contratto.

Norma transitoria

Per i lavoratori in forza alla data del 18 ottobre 1979 con diritto alla retribuzione e alla indennità di anzianità, l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dagli artt. 61, 62 e 66 del CCNL 18 ottobre 1979 e dalla somma di euro 33,57 – già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 18 ottobre 1979 a titolo di acconto su detta indennità – senza distinzione.

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.

u f m

M. Lu

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 CCNL 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. n. 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. n. 81/2015) e per lo svolgimento di attività stagionali definite dal CCNL 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 aziendalmente.

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.

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Le Parti, confermando il principio secondo il quale ogni strumento contrattuale:

- deve essere utilizzato coerentemente con le finalità per le quali è stato concepito;
- deve essere funzionale al rafforzamento delle imprese e alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione, ritengono opportuno che contratti di somministrazione, effettuati per motivazioni non collegate a esigenze stagionali o a commesse specifiche, che riguardino lo stesso lavoratore, non superino la durata complessiva di 60 mesi in un arco di tempo di 78 mesi;

convengono, con esclusivo riferimento alle specifiche fattispecie di seguito indicate, che il numero di lavoratori occupati con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 18% in media annua dei lavoratori occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi tassative:

a. esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
b. operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
c. copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche nell'organizzazione d'impresa.

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.

Nel caso in cui il rapporto percentuale di cui ai commi precedenti dia un numero inferiore a 10, le imprese potranno occupare con contratto di somministrazione a tempo determinato fino a 10 prestatori di lavoro. I limiti percentuali di cui al presente articolo, riferiti alle medesime fattispecie, potranno essere modificati a livello aziendale.

Le imprese informeranno semestralmente le RSU sull'utilizzo del contratto di somministrazione a tempo determinato, fornendo elementi conoscitivi sul numero dei contratti, la durata dei contratti e la qualifica professionale dei lavoratori interessati.
Nelle imprese nelle quali è in atto il premio aziendale di produttività ed efficienza di cui all'art. 6 del CCNL, lo stesso verrà applicato ai prestatori di lavoro in somministrazione a tempo determinato secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della contrattazione di secondo livello.
Il prestatore di lavoro in somministrazione deve essere informato sui rischi per la sicurezza, la salute e l'ambiente connessi alle attività poste in essere e addestrato all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale è assunto in conformità alle disposizioni recate nel D.Lgs. n. 81/2008.

L'impresa, in ogni caso, osserverà anche nei confronti dei prestatori di lavoro in somministrazione tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti. Ai lavoratori somministrati compete un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello operanti nell'impresa.

Le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 non potranno stipulare contratti di somministrazione.

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 TFR:
- 1,4% a carico del lavoratore;
- 1,8% a carico dell'impresa.

La sola aliquota a carico del datore di lavoro aumenterà:
- a decorrere dal 1° gennaio 2022 dello 0,1% e sarà pertanto pari al 1,9% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- a decorrere dal 1° gennaio 2023 di un ulteriore 0,1% e sarà pertanto pari al 2,0% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

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 TFR 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.
Le Parti si danno atto della necessità di condurre azioni positive volte a diffondere il Welfare Contrattuale (Foncer e Fasie) con l'obiettivo di promuovere una maggiore adesione da parte dei lavoratori.

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

Premessa
Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge.
L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio.

Le Parti ritengono utile e funzionale al raggiungimento di tale obiettivo:
- l'adozione volontaria da parte delle imprese di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale quali ISO 14000 e OHSAS 18000, EMAS, Progetto CerAmica, linee guida della silice cristallina;
- l'applicazione delle norme contrattuali e di legge con modalità partecipative attraverso la realizzazione di linee guida per la gestione della sicurezza, salute e tutela dell'ambiente. Tali linee guida riguarderanno i ruoli dei soggetti individuati nel presente articolo (lavoratori, datore di lavoro e suoi delegati, RLSSA, medico competente) e la riunione periodica prevista all'art. 35del D.Lgs. n. 81/2008.

Sviluppo sostenibile e strategia ambientale
Le Parti riconoscono che lo sviluppo sostenibile, inteso come l'integrazione equilibrata e dinamica dei principi della crescita economica, della protezione ambientale e della equità sociale, è il punto di riferimento per la costruzione di una coerente strategia ambientale.
Tale strategia nasce da un metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, attuato in tutto il settore, e supportato da un ulteriore miglioramento della qualità del rapporto a tutti i livelli che consenta la valorizzazione dell'impegno ambientale dell'impresa.
Il rapporto tra tutti i soggetti interessati deve quindi essere basato sulla coerenza di comportamenti, sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione.
La gestione a tutti i livelli di una coerente strategia ambientale comporta la considerazione di tutti i soggetti che sono portatori di interesse nei confronti dell'impresa. In questo senso le Parti valutano come particolarmente rilevante coniugare le esigenze di salute e sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese.
La crescita di consapevolezza della rilevanza di tali tematiche nei luoghi di lavoro è un obiettivo delle Parti da raggiungersi sia mediante l'interlocuzione attiva e propositiva tra la direzione aziendale, i lavoratori e i loro rappresentanti, nell'ambito dei rispettivi ruoli come di seguito specificato, ispirata a criteri di partecipazione e ad una corretta gestione delle problematiche connesse alla sostenibilità, sia mediante le opportune iniziative informative/formative e di implementazione e di sviluppo di sistemi di gestione.
In tal senso le imprese forniranno ai lavoratori e ai loro rappresentanti gli elementi necessari alla corretta comprensione e partecipazione ai programmi di miglioramento e alle iniziative correlate quali implementazione di sistemi di gestione, bonifiche dei siti, risparmio energetico, attività formative ed altro come di seguito specificato.

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

All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno

della RSU, il RLSSA nei seguenti numeri:

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

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

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

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

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

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

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

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 nonchè alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

Competenze

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

In particolare, al fine di consentire agli RLSSA di svolgere nel modo più appropriato il proprio ruolo negoziale, è necessario realizzare una costruttiva interlocuzione con la direzione aziendale partendo da una adeguata informazione sugli obiettivi che si intendono raggiungere in materia di sicurezza, salute e ambiente (per esempio relativamente a prodotti, tecnologie, infrastrutture e razionale utilizzo delle risorse) e le relative modalità e tempistiche delle azioni conseguenti.
A tal fine la direzione aziendale e RLSSA si incontreranno almeno annualmente, successivamente alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 per definire le modalità informative ai lavoratori delle risultanze della stessa.

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

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

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

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

In particolare il datore di lavoro, con l'obiettivo di realizzare il continuo miglioramento in materia di salute, sicurezza e tutela dell'ambiente, si attiva per agevolare il raggiungimento di modalità di

comportamento ispirate a logiche di partecipazione e responsabilità ambientale da parte di tutti i soggetti coinvolti a livello aziendale e per l'opportuno rapporto con il territorio.

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

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

Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi
La riunione periodica prevista dalle norme di legge è un momento fondamentale del processo di miglioramento continuo e a tal fine la partecipazione del RLSSA alla stessa deve essere adeguatamente preparata fornendo preventivamente le necessarie informazioni e in particolare quelle utili a comprendere il documento di valutazione del rischio.
Nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, l'impresa fornirà informazioni riguardo agli aspetti ambientali significativi anche sulla base delle attività di monitoraggio previste a seguito di iniziative aziendali volontarie quali adozione/certificazione di sistemi di gestione.
A seguito della riunione periodica e sulla base delle risultanze della stessa, direzione aziendale, RLSSA e RSU definiranno i termini e le modalità per la corretta informazione ai lavoratori, nel rispetto delle esigenze di riservatezza e in relazione alle caratteristiche delle imprese, anche mediante la formulazione di un idoneo documento congiunto o una apposita riunione annuale congiunta che abbia l'obiettivo del coinvolgimento di tutti i lavoratori nell'impegno sui temi della sicurezza e della tutela dell'ambiente.
Ove tale riunione si tenesse durante l'orario di lavoro, per durate superiori a un'ora, sarà utilizzato il monte ore annuo di cui all'art. 15 del CCNL 28/3/2007. Le Parti concordano che nel caso in cui tale monte ore fosse già stato esaurito sarà possibile l'utilizzo di una ulteriore ora con diritto alla retribuzione.
Inoltre, qualora fosse ritenuto utile al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, direzione aziendale, RLSSA e RSU, anche con il supporto delle rispettive Organizzazioni, potranno definire posizioni congiunte sui temi di reciproco interesse in materia di ambiente.

Attività specifiche
I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Salute e Ambiente (RLSSA) e la RSU possono concordare con la direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente la necessità, la realizzazione di iniziative in materia di prevenzione, igiene e sicurezza, anche in relazione a specifiche indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro.
Ove a seguito di tali indagini, tenuto anche conto dei riflessi sul gruppo di lavoro direttamente esposto, vengano individuate situazioni di particolare rischio, sarà concordata l'attuazione di accertamenti medici scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata.
Per la realizzazione di tali programmi che dovessero comportare la provvisoria fermata totale o parziale degli impianti, potranno essere utilizzati i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento; ove ciò non fosse possibile, soluzioni alternative saranno esaminate con la RSU. L'azienda assumerà a proprio carico le indagini concordate.
I medici e i tecnici sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui possano venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato.
Al fine di realizzare un rapporto con la RSU attivo e propositivo, ispirato a criteri di partecipazione ad una corretta gestione delle problematiche della sicurezza e dell'ambiente, le aziende portano a

conoscenza della RSU i seguenti elementi:

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

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

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

Sicurezza negli appalti

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

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

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

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

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

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

- selezione e riconferma delle imprese tenendo in debito conto la certificazione delle stesse in materia di rispetto delle norme di tutela della sicurezza, salute e ambiente;
- una attività di coordinamento tra le imprese, promossa dall'impresa committente che veda coinvolti gli stessi RLSSA;
- informazione, da parte dell'impresa committente ai propri RLSSA sui contenuti del piano di sicurezza e coordinamento. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella informazione dei loro RLSSA.

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

Le Parti, ritenendo fondamentali i temi della sicurezza, salute e ambiente, stabiliscono che nell'ambito del monte ore annuo previsto dall'art. 15 per le Assemblee, possa essere effettuata un'ora di assemblea tra RLSSA e RSPP per discutere e confrontarsi con i lavoratori sulle problematiche ambientali e sulle strategie aziendali sulla sicurezza e sulla formazione. A tal fine, le aziende si rendono disponibili a valutare di riconoscere un'ora di assemblea retribuita nell'ipotesi in cui il monte ore previsto dall'art. 15 fosse esaurito.

Anagrafe nazionale
In un'ottica condivisa di agevolazione di scambi di esperienze e patrimoni informativi, le Parti si attiveranno nell'ambito dell'Osservatorio nazionale per la determinazione dei criteri di costituzione di un'anagrafe nazionale degli RLSSA delle aziende del settore, nel rispetto integrale del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni. In tale sede, si valuterà pure la predisposizione di una banca dati degli infortuni e degli incidenti occorsi nel settore, nel rispetto integrale del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

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.Lgs. n. 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'appropriata 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 sovrapponibilità 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

Art. 13 - Aspettative per cariche pubbliche e sindacali

a. *Cariche sindacali*
Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa a richiesta un'aspettativa ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300/1970.
Durante tale aspettativa non compete alcun trattamento economico; peraltro essa sarà computata come anzianità di servizio a tutti gli effetti dei vari istituti contrattuali fino ad un massimo di anni tre.

b. *Cariche pubbliche*
Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive è concessa, a richiesta, un'aspettativa ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300/1970. Il periodo di assenza dal lavoro, trascorso nell'espletamento delle funzioni attribuitegli, non darà luogo ad alcun trattamento economico, ma sarà considerato come anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali fino a un massimo di due anni e agli effetti del TFR secondo quanto stabilito dalle norme vigenti.

Art. 14 - Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali a esse aderenti saranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi per l'espletamento delle loro funzioni.
Tali permessi sono retribuiti fino a un massimo di 7 giornate all'anno per ciascun lavoratore. Il permesso deve venire espressamente richiesto dalle organizzazioni dei lavoratori interessate con lettera indirizzata all'Associazione provinciale dei datori di lavoro e per conoscenza all'impresa.
L'appartenenza agli organi di cui al primo comma e le variazioni relative devono essere comunicate

per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni competenti dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'impresa interessata.

Art. 21 - Orario di lavoro

1. Premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, la durata settimanale dell'orario contrattuale di lavoro è fissata in 40 ore, normalmente distribuite in 5 giorni.
2. Saranno altresì considerati normali, regimi di prestazioni lavorative di 39 ore settimanali, realizzati assorbendo i corrispondenti riposi di cui all'art. 35.
3. Eventuali distribuzioni diverse dell'orario settimanale stesso potranno essere effettuate mediante accordo tra direzione e RSU.
4. La distribuzione dell'orario di lavoro e la sua articolazione dovranno armonizzarsi con le altre componenti del processo produttivo per essere funzionali al pieno utilizzo degli impianti; esse dovranno altresì consentire la riconosciuta esigenza di flessibilità generale degli orari connessa alle molteplici esigenze del mercato e della produzione. In relazione alle esigenze di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le Parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie, delle ferie residue, dei riposi di cui ai commi 8 e 9 del presente articolo, e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.
5. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.
6. Rientrano, ad esempio, in tale ipotesi: le esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna; le iniziative di lancio commerciale; il raggiungimento del programma settimanale di produzione, ove non realizzato per cause non dipendenti dalla volontà delle parti; gli adempimenti amministrativi o di legge concentrati e in particolari momenti dell'anno; le punte anomale di assenze dal lavoro. Le esigenze di cui sopra saranno comunicate alla RSU tempestivamente.
7. Al di là dei casi previsti nel comma precedente, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno preventivamente contrattati tra direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie. Tali ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro saranno fruite secondo le modalità definite mediante accordo tra le Parti.
8. A far data dal 1° gennaio 2008 le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale effettuato ai sensi del comma 6 del presente articolo sono compensate, nel mese di competenza, con le relative maggiorazioni e, secondo quanto previsto dal successivo punto, con una delle seguenti opzioni:
   - 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi;
   - 100% di riposi compensativi;
   - 100% di quote orarie retributive.

   Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui sopra.

   I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore di cui al successivo punto.

   La corresponsione delle quote retributive avverrà nel mese di competenza.

   Il lavoratore entro il 31 dicembre di ogni anno potrà modificare con formale comunicazione la propria opzione per l'anno successivo. Nel caso in cui ciò non avvenga si intenderà confermata per l'anno successivo l'opzione in essere.
9. Per quanto attiene alle quote orarie le Parti concordano sulla istituzione di uno strumento contrattuale che consenta ai lavoratori di essere messi in condizione di fruire di riposi compensativi a fronte di prestazioni straordinarie prestate. A tal fine le Parti istituiscono il conto ore individuale nel quale confluiscono le prestazioni straordinarie, effettuate in aggiunta agli orari di lavoro contrattualmente definiti, per essere eventualmente fruite in forma di riposo compensativo (anche parziale).
10. Non rientrano nel conto ore individuale di cui al comma 8 e al comma 9 le ore di lavoro straordinario effettuate dai lavoratori reperibili in occasione di prestazioni di reperibilità.
11. L'utilizzazione delle ore accantonate, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

12. I lavoratori, oltre che per le attività formative, potranno utilizzare i recuperi relativi alle ore maturate anche per necessità personali o familiari entro l'anno successivo a quello di maturazione. Eventuali ore residue potranno essere fruite secondo modalità da definirsi in accordo con le RSU.
13. Con cadenza semestrale le direzioni aziendali e le RSU esamineranno gli andamenti del lavoro straordinario.
14. Le ore accantonate saranno evidenziate in busta paga.
15. Per il personale addetto alle lavorazioni in turni, fermo restando quanto previsto ai successivi commi 19 e 20, l'orario contrattuale potrà essere realizzato attraverso turni plurisettimanali con riposi compensativi; qualora l'orario settimanale dei turnisti venga predeterminato mediante un ciclo plurisettimanale, verranno considerate ore straordinarie e compensate con la relativa maggiorazione solo le ore eccedenti, nel ciclo stesso, l'orario medio predeterminato.
16. L'orario normale di lavoro di cui al primo comma del presente articolo può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno, previa contrattazione delle modalità operative da effettuarsi anche tenendo conto delle informazioni sulle previsioni produttive di mercato, programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tale limite. Gli scostamenti dal programma definito saranno tempestivamente portati a conoscenza della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

16. bis Qualora il calendario di lavoro, tendenzialmente annuo, definito dall'impresa comportasse una distribuzione dell'orario settimanale diversa da quella in atto, le relative modalità attuative saranno oggetto di contrattazione con la RSU.
La contrattazione dovrà esaurirsi entro venti giorni dalla comunicazione del calendario di avvio o, nel caso di modifiche nel corso della sua realizzazione, entro dieci giorni dalla comunicazione del nuovo programma.
L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato.
In relazione a esigenze organizzative non prevedibili, i sopra indicati tempi dedicati alla contrattazione saranno dimezzati, fermo restando che saranno ricercate le modalità necessarie a realizzare un completo e corretto confronto.
Nell'ambito di quanto sopra previsto, per quanto concerne le PMI, il confronto, tenuto conto delle loro caratteristiche, dovrà essere realizzato in tempi ulteriormente ridotti.

17. Per il lavoro prestato dagli operai addetti ai forni ed alle apparecchiature in servizio continuativo nelle 24 ore, soltanto ove la prestazione effettiva di lavoro superi le 6 ore continuative, sarà concessa mezz'ora di riposo intermedio da retribuirsi con minimo ed IPO quando venga aggiunta ad orari di effettive 8 ore di lavoro, ferma restando invece la retribuzione con retribuzione di fatto per 8 ore quando siano effettivamente lavorate solo ore 7 e 30 minuti.
18. Per gli altri turnisti, soltanto qualora siano richieste prestazioni effettive di lavoro oltre le 6 ore continuative, saranno concessi 20 minuti di riposo giornaliero intermedio da retribuirsi con minimo ed IPO quando vengano aggiunti ad orari di effettive 8 ore di lavoro, ferma invece la retribuzione con retribuzione di fatto quando siano compresi nel computo dell'orario giornaliero.
19. L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali è pari a 232,5 giornate lavorative annue.
20. La collocazione dei 28,5 giorni conseguenti, che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli di cui al successivo art. 35, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'Accordo Interconfederale 22 gennaio 1983, sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi titolo concesso o concordato nelle aziende, sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione e il numero delle festività lavorate.
21. Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono quanto, a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende.
22. Nel caso di passaggio da uno a più turni giornalieri l'orario di lavoro dei lavoratori interessati sarà ricavabile previo esame delle Parti, ricorrendo alla utilizzazione, in aggiunta a quelle previste per il personale giornaliero (quattro giornate), di ulteriori giornate di riposo fino a raggiungere l'orario dei turnisti a ciclo continuo.
23. L'attuazione dei regimi di orario di cui al comma precedente è finalizzata a realizzare una più elevata utilizzazione degli impianti tenendo conto dei problemi occupazionali e territoriali

nelle aree del Nord e a favorire lo sviluppo dell'occupazione nel Mezzogiorno.

24. Tale normativa non si applica qualora i regimi di turnazione di cui sopra siano parzialmente vigenti nell'ambito dell'azienda.
25. L'orario giornaliero di lavoro fissato in azienda sarà esposto in apposita tabella.
26. I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.
27. Nei turni regolari periodici, laddove il mantenimento del flusso produttivo lo richieda, il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro straordinario, nonché l'iniziativa dell'azienda per la ricerca del sostituto, e nell'osservanza degli obblighi di legge.
28. Nei casi di distribuzione dell'orario normale su un arco di più settimane di cui al precedente comma 16 non costituisce lavoro straordinario quello attuato oltre le 40 ore settimanali. Comunque, in tali circostanze, le ore di lavoro prestate oltre le 8 giornaliere o nella giornata di sabato sono compensate con la maggiorazione del 12%.
29. Alla fine di ciascun anno solare, o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui di cui all'art. 22) comprendenti le ore non prestate per ferie, festività coincidenti con giornate lavorative, per assemblee retribuite, permessi sindacali retribuiti, permessi per lutto di parenti di primo grado, riposi aggiuntivi e riduzione di orario annuo di cui all'art. 35, per la donazione di sangue e di midollo osseo nei limiti previsti dalla legge, permessi per la nascita del figlio di cui all'art. 39, per la fruizione dei permessi accantonati nel conto ore che si riferiscano a prestazioni che nell'anno di effettuazione non abbiano inciso sulla determinazione del premio in quanto eccedenti rispetto al limite di 120 ore.
30. Per i lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo, verranno considerate come lavorate anche le giornate di cui al comma 20 del presente articolo.
31. La predetta maggiorazione verrà corrisposta nella retribuzione del mese di gennaio e calcolata sulla retribuzione di fatto del mese di dicembre precedente.
32. In caso di cassa integrazione guadagni con sospensione a zero ore, di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le 2.024 ore (o le 2.429) e le 120 ore di cui al comma 29 del presente articolo si intendono adeguatamente riproporzionate.

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

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

Con riferimento alla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, le Parti stipulanti si danno atto che, a fronte di significative innovazioni tecnologiche, le lavorazioni a ciclo continuo comprendono la macinazione, la pressatura, la smaltatura e la scelta nel settore ceramico ferma restando la contrattazione delle modalità attuative a livello aziendale.
Le significative innovazioni tecnologiche di cui sopra ed il loro impatto sulla struttura produttiva e sul prodotto saranno verificate in tempo utile a livello aziendale.
Le Parti si danno atto dell'esigenza che la distribuzione dell'orario normale di lavoro faccia salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi e agli impianti, finalizzate alla più proficua utilizzazione degli stessi.

Dichiarazione programmatica delle Parti stipulanti

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

Nota a verbale
Fermo restando che l'operazione di confluenza come da Accordo del 14/3/2008 è avvenuta senza costi e oneri diretti e indiretti a carico delle Parti e fatto salvo quanto previsto dalla lettera B punti 1) e 2) dell'art. 8 del CCNL 10/5/2006 chimici, i regimi di orario in atto alla data della confluenza, realizzati anche in attuazione dell'art. 8 e dell'art. 13 del CCNL 10/5/2006 chimici, non hanno subito modifiche o variazioni a seguito della confluenza nel CCNL 28/3/2007 piastrelle di ceramica e materiali refrattari.

I regimi di orario di lavoro di cui al comma precedente assorbono fino a concorrenza i riposi aggiuntivi e le riduzioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 35 CCNL 28/3/2007 piastrelle di ceramica e materiali refrattari.

Art. 22 – Lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia
L'orario normale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 (dieci) ore giornaliere.

Tale limitazione non riguarda i custodi ed i portieri aventi alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le disposizioni di legge.

Nel rispetto delle norme di legge sull'orario di lavoro e degli accordi interconfederali che ne consentono la protrazione oltre i normali limiti, l'orario normale non deve superare le 50 ore settimanali.

Per i lavoratori di cui al presente articolo le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione di fatto se non eccedono l'orario settimanale di 48 ore e con quote orarie maggiorate della percentuale contrattualmente prevista per il lavoro supplementare di cui all'art. 25, se comprese tra questo limite e le 60 ore settimanali.

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua dei lavoratori addetti a mansioni continue, qualora il complesso delle mansioni da essi espletato tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.

Non si applicano ai lavoratori discontinui le norme dei commi 5, 6, 7 e 13 dell'art. 21 (Orario di lavoro).

Art. 25 – Lavoro straordinario, notturno, festivo e in turni
Salvo quanto previsto al comma 16 dell'art. 21 (Orario di lavoro) è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore (48 ore per i lavoratori discontinui) e comunque nei limiti dell'orario legale.

Il lavoro notturno è quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 (per i lavoratori cui si applica la normativa impiegati dalle ore 22 alle ore 7).
Per il lavoro notturno delle donne e dei minori si fa riferimento alle norme di legge.

Il lavoro festivo è quello effettuato in domenica o nei giorni destinati al riposo compensativo oppure nelle festività nazionali e infrasettimanali.

Per i lavoratori cui si applicano le normative operai e qualifiche speciali non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica qualora godano del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario, notturno, festivo ed in turni, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Il

lavoro straordinario ed il lavoro festivo dovranno essere disposti ed autorizzati dalla direzione aziendale.
Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

Maggiorazioni

A) Per i lavoratori cui si applica la normativa OPERAI:

OPERAI	Maggiorazione
1) Lavoro eccedente da 38 a 40 ore settimanali	5%
2) Lavoro straordinario oltre 40 ore settimanali	26%
3) Lavoro straordinario oltre le 48 ore settimanali	30%
4) Lavoro straordinario notturno	55%
5) Lavoro straordinario notturno oltre le 48 ore settimanali	70%
6) Lavoro festivo	50%
7) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%
8) Lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo	12%
9) Lavoro notturno non compreso in turni	45%
10) Lavoro notturno feriale domenicale compreso in turni avvi- cendati a ciclo continuo	45%
11) Lavoro notturno compreso in due turni avvicendati	20%
12) Lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati	35%
13) Lavoro domenicale a turni (turni diurni)	20%
14) Lavoro su due turni giornalieri avvicendati (su minimo + IPO)	1,5%
15) Lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale oltre l'ottava ora giornaliera e nella giornata di sabato	10%
16) Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su di un arco di 4 o 6 giorni	10%
17) Lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui)	30%

B) Per i lavoratori cui si applica la normativa IMPIEGATI e per i lavoratori cui si applica la normativa QUALIFICHE SPECIALI:

IMPIEGATI E QUALIFICHE SPECIALI	Maggiorazione
1) Lavoro eccedente da 38 a 40 ore settimanali	5%
2) Lavoro straordinario da 41 a 44 ore settimanali	26%
3) Lavoro straordinario ore successive	30%
4) Lavoro straordinario notturno	70%
5) Lavoro festivo	50%
6) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	70%
7) Lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo (solo per le qualifiche speciali)	12%
8) Lavoro notturno non compreso in turni	45%
9) Lavoro notturno compreso in due turni avvicendati	20%
10) Lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati	35%
11) Lavoro notturno feriale domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo	45%
12) Lavoro nei giorni domenicali a turni avvicendati nei due turni diurni	20%
13) Lavoro su due turni giornalieri avvicendati (su minimo + IPO)	1,5%
14) Lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale oltre l'ottava ora giornaliera e nella giornata di sabato	10%
15) Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realiz- zati su un arco di 4 o 6 giorni	10%
16) Lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui)	30%

Tutte le maggiorazioni di cui ai precedenti punti A) e B) sono da computarsi sulla retribuzione di fatto.

C) In caso di lavoro su due turni giornalieri avvicendati, al lavoratore per le ore di lavoro effettivamente lavorate, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,5% del totale di minimo ed IPO: tale maggiorazione assorbe, fino a concorrenza, quanto a qualsiasi titolo già concordato o erogato in azienda in relazione al suddetto regime di orario.

Tutte le percentuali di maggiorazione sopraddette, fatta eccezione del 30% di cui al punto 17) lettera A) ed al punto 16) lettera B), non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

I trattamenti di cui alla lettera A), punti 8, 9 e 10, alla lettera B), punti 9, 10 e 11 ed alla lettera C) assorbono e comunque non si cumulano con quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato in sede aziendale in relazione agli stessi regimi di orario.

In applicazione di quanto disposto dall'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003, (che ha recepito le Direttive 1993/104/Ce e 2000/34/Ce) e successive modifiche ed integrazioni, deroghe alla durata minima del riposo giornaliero previsto all'art. 7 del citato Decreto n. 66/2003
potranno essere concordate mediante accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra la RSU, le Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti, l'azienda e Confindustria Ceramica. Sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Fatti salvi i limiti di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, anche l'arco temporale entro il quale dovrà essere rispettato l'orario massimo di 48 ore medie settimanali di lavoro effettivo, considerate le esigenze tecnico-organizzative settoriali, sarà definito in accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra la RSU, le Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti, l'azienda e Confindustria Ceramica.

Dichiarazione a verbale
Le Parti riconoscono che con quanto stabilito è stata data completa attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva disposti dal D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 34 – Festività nazionali e giorni festivi
Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:
a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;
b) l'anniversario della Liberazione – 25 aprile; la festa del Lavoro – 1° maggio;
la fondazione della Repubblica italiana – 2 giugno;
c) le festività di cui appresso: Capodanno – 1° gennaio; Epifania – 6 gennaio; Lunedì di Pasqua;
Assunzione di Maria Vergine – 15 agosto; Ognissanti – 1° novembre;
Immacolata Concezione – 8 dicembre;
S. Natale – 25 dicembre;
S. Stefano – 26 dicembre;
S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento o l'azienda.

Per le festività di cui sopra non verrà corrisposto alcun particolare compenso, decorrendo pertanto la sola retribuzione di fatto.

Qualora una festività di cui alle lettere b) e c) cadesse di domenica è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione di fatto calcolata secondo le norme di cui alla Legge 31 marzo 1954, n. 90.

Ai lavoratori cui non si applichi quanto previsto all'ultimo comma in caso di prestazioni di lavoro nelle festività di cui alle lettere b) e c), in aggiunta alla retribuzione di fatto verrà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate, maggiorata della percentuale stabilita per il lavoro festivo.

Qualora la ricorrenza del S. Patrono venisse a coincidere con una delle ricorrenze di cui alle lettere b) e c), la sostituzione sarà concordata nell'ambito aziendale o territoriale.

Ai lavoratori turnisti ai quali si applichino le norme previste dai commi 19, 20 e 21 dell'art. 21 (Orario di lavoro) e dal comma 2 dell'art. 35 (Riposi aggiuntivi) non è dovuto alcun compenso in aggiunta alla retribuzione di fatto nel caso abbiano prestato attività lavorativa in una delle festività di cui alle lettere b) e c) ad eccezione della maggiorazione prevista per il lavoro festivo; ad essi inoltre non è dovuto alcun compenso né in caso di coincidenza delle festività con il giorno di riposo compensativo né con la domenica.
Nota a verbale
Per i lavoratori del Comune di Roma è considerato giorno festivo anche il 29 giugno (S.S. Pietro e Paolo).

Art. 35 – Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro
I lavoratori cui non si applichino il comma seguente e i commi 19, 20 e 21 dell'art. 21 (Orario di lavoro) hanno diritto di godere annualmente di 4 giornate di riposo in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 26 gennaio 1977 per le 4 ex festività religiose. Inoltre, a partire dall'anno 2003, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di agosto a fronte della ex festività del 4 novembre e in sostituzione del trattamento per detta festività previsto dal precitato Accordo Interconfederale verrà erogato un trattamento aggiuntivo pari a 8/173 (otto centosettantatreesimi) della retribuzione di fatto. Quanto sopra compete in ragione annua.

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semicontinue" (tre turni per cinque o sei giorni settimanali) che prestino la loro attività nel turno notturno hanno diritto di godere in aggiunta a 4 giorni di riposo concessi a fronte delle ex festività, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate e/o coincidenti con la domenica in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque due ulteriori giornate di riposo annue rapportate al lavoro prestato in turno notturno.

Ai lavoratori giornalieri e ai turnisti non a ciclo continuo, siano essi addetti a lavorazioni 2x5 e 2x6, ovvero a lavorazioni 3x5 e 3x6, sono riconosciute le seguenti riduzioni dell'orario di lavoro in ragione d'anno:

- 64 ore complessive (di cui 40 ore ex Accordo Interconfederale 22 gennaio 1983; 24 ore ex CCNL 5 marzo 1987 e 31 ottobre 1990).

I riposi e la riduzione dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono fino a concorrenza quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende.

Nota a verbale
Eventuali mutamenti della legislazione nazionale per quanto riguarda il 4 novembre comporteranno l'assorbimento del trattamento aggiuntivo (8/173).

Per i lavoratori del Comune di Roma, tenuto conto del carattere festivo del 29 giugno (S.S. Pietro e Paolo), le giornate di riposo a fronte delle ex festività sono tre.

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.

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. n. 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. n. 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.

Art. 42 – Trasferte
Ai fini di quanto stabilito dal presente articolo si considera in trasferta per servizio il lavoratore incaricato dall'impresa di prestare la propria attività al di fuori della sede di lavoro formalmente assegnata. Al lavoratore in trasferta, l'impresa è tenuta a corrispondere:
a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta;
d) un'indennità di trasferta pari al 50% della retribuzione giornaliera (1/25) di cui all'art. 64, lettera a), se la trasferta dura oltre le 12 e sino alle 24 ore. Tale indennità viene ridotta al 20% quando l'invio in trasferta del lavoratore sia particolarmente frequente. Se la trasferta dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando la percentuale dovuta della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di trasferta, a tal fine si considera giorno di trasferta anche la frazione ultima di tempo superiore o pari a 12 ore.

Il trattamento di cui al punto d) assorbe anche l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla trasferta.
Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.
Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in trasferta per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori dalla normale residenza, per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto d) viene corrisposta, dopo il primo mese, nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

Qualora la trasferta non abbia comportato il pernottamento fuori sede, la retribuzione mensile di cui all'art. 64, lettera a), utile per calcolare le percentuali del 50% e del 20% di cui al punto d), dovrà essere considerata al netto della cifra di 232,41 euro.

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

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. n. 151/2015.
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.
Gli elementi tassativamente indicati all'art. 67 corrisposti al lavoratore in caso di preavviso prestato o a titolo di indennità sostitutiva dello stesso sono computati nella retribuzione annua agli effetti del trattamento di fine rapporto.

a) Lavoratori con qualifica "operaio"
Per il licenziamento o le dimissioni è previsto il termine di preavviso di 15 giorni con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

b) Lavoratori con "qualifica speciale"
Sono previsti i seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

Anni di servizio	CAT. C - D	CAT. E
fino a 5 anni compiuti	1 mese	1 mese
oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e mezzo	1 mese
oltre 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

c) Lavoratori con qualifica "impiegato" e "quadro"
Sono previsti i seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

Anni di servizio	CAT. A - B	CAT. C - D
fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e mezzo
oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi
oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

Art. 62 – Classificazione del personale
Premessa
Le Parti
- preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti e organizzazione del lavoro;
- considerato il ruolo svolto dalle Parti nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni verificatasi nell'ultimo decennio;
- verificato che l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro caratterizzata dalla flessibilità e dalla mobilità ha dato luogo a figure professionali nuove che hanno contribuito in modo significativo allo sviluppo della produttività complessiva delle imprese;

hanno realizzato una riforma del sistema classificatorio mirata a rafforzare il rapporto tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro.
Il nuovo sistema classificatorio coglie l'evoluzione realizzata e rappresenta uno stimolo a proseguire nella crescita dei sistemi organizzativi consentendo un ampliamento delle ipotesi di mobilità (verticale e orizzontale), flessibilità, accorpamento ed arricchimento delle mansioni, realizzando nello stesso tempo la certezza dell'inquadramento per le nuove figure professionali.
Le aziende condividono l'opportunità di ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione delle Leggi di parità n. 903/1977, n. 125/1991 e D.Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.
Le Parti istituiscono una Commissione Tecnica Paritetica che valuterà la necessità di aggiornare il

sistema di classificazione in relazione alle modifiche organizzative e tecnologiche intervenute. Tale Commissione si riunirà entro il 30 giugno 2021 e terminerà i lavori entro il 31 dicembre 2022. Gli esiti dei lavori della Commissione potranno costituire una utile base di discussione per il prossimo rinnovo del CCNL. A tali fini, eventuali intese aziendali sulla valutazione e sperimentazione di nuovi profili dell'innovazione tecnologica e delle specificità delle lavorazioni, potranno essere di riferimento per i lavori della Commissione. Qualora ritenuto necessario dalle Parti, la Commissione, nello svolgimento dei lavori, potrà ricorrere ad esperti.

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

Categoria	Posizioni organizzative
A	
B	1 - 2
C	1 - 2 - 3
D	1 - 2 - 3
E	1 - 2 - 3
F	

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie viene effettuato sulla base delle declaratorie e dei profili. La declaratoria determina, per ciascuna categoria, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa.

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

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

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

SISTEMA CLASSIFICATORIO SETTORE DOMESTICO E ORNAMENTALE

Categoria A

Declaratoria

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

Ai suddetti lavoratori, ai sensi della Legge 13/5/1985, n. 190, è attribuita la qualifica di quadro.

Categoria B

Declaratoria

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

Posizione organizzativa B 1

Profili Impiegati

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e/o reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti alla categoria B P.O. 2.

Posizione organizzativa B 2

Profili Impiegati

- Tecnici con autonome funzioni di ricerche tecnologiche e di sviluppo di nuovi prodotti.
- Tecnici progettisti per lo studio e la realizzazione di impianti.
- Amministrativi con responsabilità delle operazioni di impostazione tecnica ed elaborazione dei budget con competenza specialistica.
- Preposto alla direzione di settore o ufficio con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa.
- Addetto alla promozione e vendita che in base a conoscenze tecniche specialistiche acquisite mediante apposite azioni formative ed esperienze diversificate presta all'occorrenza consulenza tecnica alla clientela per la corretta scelta e utilizzazione dei prodotti.

Categoria C

Declaratoria

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

Posizione organizzativa C 1

Profili Impiegati

- Tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito dei settori di produzione e non.
- Tecnico che svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo di nuovi prodotti.
- Addetto a uffici amministrativi, commerciali, tecnici con competenza specialistica nella gestione e nel coordinamento dell'ufficio.

Profili Qualifiche Speciali

- Maestro d'arte.

- Modellista che realizza con particolare competenza tecnico-pratica senza ausilio o controllo tecnico diretto modelli diversi in grado di coordinare anche altri modellisti.
- Capo squadra con apporto di competenza tecnico pratica con iniziativa e responsabilità per la condotta e i risultati della lavorazione che coordina un gruppo di lavoratori con alte professionalità e/o Q.S..
- Pittore ideatore di disegni per le ceramiche d'arte.
- Pittore miniatore di fiori, figure e paesaggi per la cui esecuzione si richiedano attitudini e abilità tecniche particolari.

Profili Operai
- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo o tecnologico su impianti automatici complessi di produzione o su attrezzature specifiche per ricerca e sviluppo con compiti di coordinamento funzionale degli addetti in grado di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente o tecnologicamente sugli impianti o sulle attrezzature di competenza.

Posizione organizzativa C 2

Profili Impiegati
- Amministrativo con particolare e autonoma competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito tecnico-commerciale.
- Addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale.
- Corrispondente in più di una lingua straniera.

Profili Qualifiche Speciali
- Preposto alle prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo di nuove produzioni.
- Strumentista elettronico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di particolare e personale competenza professionale, la complessa installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettronici complessi e ne cura le modifiche essenziali con elaborazione autonoma di schemi, per l'adattamento alle condizioni di esercizio.

Profili Operai
- Meccanico che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.
- Elettricista che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.
- Preposto alle prove tecnologiche complesse e di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati, delle materie con responsabilità dei relativi controlli quantitativi e qualitativi mediante le opportune prove.
- Montatore di materiali refrattari e relative attrezzature su impianti utilizzatori che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia con poteri di iniziativa e con la responsabilità della messa a punto e delle manutenzioni necessarie a un corretto esercizio degli stessi.
- Lavoratore con responsabilità di controllo tecnico produttivo sugli impianti di cottura rapida, con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.
- Preposto a prove di collaudo di tutto il processo produttivo (tecnico o tecnologico), con responsabilità di decisione.
- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo sugli impianti automatici complessi di produzione con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.
- Filettatore e guarnitore con carattere di originalità di pezzi artistici complessi.

Posizione organizzativa C 3

Profili Impiegati
- Le stesse mansioni previste alla categoria D P.O. 1 con in più il coordinamento dell'operatività di un gruppo di lavoratori.
- Addetti agli uffici commerciali con gestione per aree linguistiche o raggruppamenti di aree nazionali.

Profili Qualifiche Speciali
- Capo usciere, capo fattorino.

Profili Operai
- Lavoratore plurifunzionale in grado di operare con autonomia e garanzia dei risultati su più impianti complessi.
- Addetti a controlli di laboratorio e prove tecnologiche su materie prime, impasti e vernici.
- Manutentore elettronico, meccanico, oleodinamico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, operazioni di controllo, collaudo e messa a punto di impianti complessi.
- Decoratore con pennello e/o aerografo di disegni artistici (maestro di decorazione).
- Torniante e/o calcatore che con procedimento esclusivamente manuale e con l'ausilio del tornio o di forma in gesso realizza, a partire dalla materia prima, pezzi diversi.

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

Posizione organizzativa D 1
Profili Impiegati
- Addetti agli uffici commerciali anche con conoscenze linguistiche.
- Disegnatore/progettista di stampi, attrezzature/impianti anche con l'utilizzo di supporto meccanografico (CAD).
- Impiegati tecnici e amministrativi che, dotati di adeguate conoscenze tecniche e col supporto di una pluriennale esperienza, siano capaci di svolgere il proprio lavoro anche senza l'ausilio di schemi rigidamente preordinati e/o di istruzioni specifiche impartite nel continuo dai superiori con la cognizione e la conoscenza delle finalità tecnico-organizzative del lavoro stesso.
- Addetti all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe.
- Addetti ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute.
- Impiegati di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale e dei documenti di spedizione intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni.
- Impiegati di filiale di vendita.

Profili Qualifiche Speciali
- Capisquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione.

Profili Operai
- Addetti alla programmazione e conduzione di impianti complessi di produzione con responsabilità sui parametri complessivi della qualità del prodotto eseguendo normali lavori di messa a punto di carattere correttivo.
- Addetti manutenzione elettrica e/o elettronica con completa autonomia tecnica.
- Addetti alla manutenzione mediante l'uso di macchine utensili operanti in completa autonomia

tecnica.
- Addetti alla manutenzione di impianti complessi oleodinamici e/o pneumatici operanti in completa autonomia tecnica.
- Preposto alla conduzione di linee di produzione con responsabilità sulla qualità della produzione, eventualmente con compiti di coordinamento del personale e interventi di manutenzione e messa a punto delle linee.
- Addetti alla conduzione dei forni di cottura a ciclo continuo con responsabilità sulla produzione, sulla qualità e sul funzionamento dell'impianto in forma autonoma.
- Addetti alla realizzazione di modelli originali in gesso con interpretazione del disegno per il colaggio su impianti tradizionali semimeccanizzati e meccanizzati.

Posizione organizzativa D 2

Profili Operai

- Conduttore di forni continui e/o intermittenti con compiti di carico e scarico, regolazione e con cognizioni tecniche specifiche che consentano interventi in forma autonoma sul funzionamento dell'impianto e con responsabilità di controllo sulla rilevazione dati.
- Madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso "complessi" (primo stampo) e matrici in resina con interpretazione del disegno.

Posizione organizzativa D 3

Profili Impiegati

- Addetti a uffici amministrativi e commerciali che compiono operazioni ricorrenti quali registrazioni contabili, emissioni di note di accredito e addebito, compilazione di fatture anche con ausilio EDP, ecc..
- Addetti alla contabilità di reparto o alla raccolta e registrazione e semplice elaborazione di dati statistici anche con ausilio EDP.
- Addetti alla digitazione su video terminale.
- Impiegati d'ordine, stenodattilografi che operano su personal computer e videoscritture.
- Tenuta, sistemazione e/o smistamento di pratiche e/o materiali di archivio e/o schedari.
- Dattilografi.
- Addetti alle scritturazioni manuali e copie.
- Centralinisti telefonici generici.

I lavoratori indicati nell'elencazione tassativa di cui sopra (profili impiegati) passeranno alla P.O. 2 (profili impiegati) dopo 12 mesi di permanenza nella P.O. 3 a far tempo dalla data di assunzione.

Profili Operai

- Madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso non complessi (primo stampo) e matrici in resina con interpretazione del disegno.
- Addetto a prove e analisi di laboratorio.
- Addetto alla colatura, sformatura e finitura di pezzi artistici particolarmente complessi.
- Filettatore e/o decoratore a mano su pezzi di particolare complessità.
- Conduttore di forni continui o intermittenti con compiti di regolazione e con cognizioni tecniche specifiche che consentono interventi in forma autonoma sul funzionamento dell'impianto.
- Preposto alla sorveglianza di linee di produzione senza responsabilità del personale.
- Attrezzista, aggiustatore e/o costruttore che, in condizioni di autonomia esecutiva, costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi.
- Elettricista, montatore che compie in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di personale competenza professionale, l'installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettrici e/o elettronici.
- Autista meccanico di autotreni con o senza rimorchio.
- Infermiere diplomato.
- Operatore di linee automatiche di colaggio zuppiere con sformatura manuale e assistenza linea.
- Addetto allestimento ordini di spedizione che in base a metodi di lavoro prestabiliti utilizza carrelli trilaterali ad alta elevazione dotati di mezzi informatici.

Categoria E

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

Posizione organizzativa E 1
Profili Operai
- Addetti all'applicazione di decalcomanie complesse (bordature complete) esclusivamente su pezzi complessi di oggettistica.
- Addetti a carrelli transelevatori semoventi con conduttore a bordo che compiono operazioni di stivaggio e operazioni di carico e scarico con ottimizzazione dei risultati.
- Addetti alle prove semplici di routine di laboratorio.
- Addetti alle pale o scavatori meccanici con conduttore a bordo.
- Addetto al tunnel di termoretrazione pallet con compiti di controllo forno di termoretrazione e registrazione versamenti a magazzino.
- Decoratore a mano.
- Filettatore a mano.
- Fascettatore a mano su pezzeria.
- Meccanico o elettricista.
- Muratori e/o fornellisti.
- Addetti alla filettatura a macchina con compiti di messa a punto e regolazione della macchina.
- Addetti alla scelta e preparazione campioni.
- Addetti al taglio e preparazione carte cromo secondo ordini e commissioni indicate.
- Addetti alla verniciatura per immersione di caffetteria e/o pezzeria colorata.
- Addetti ai forni continui o intermittenti con compiti di carico e scarico e con piccoli interventi di regolazione.

Posizione organizzativa E 2
Profili Operai
- Addetti alla scelta, incartamento e imballo.
- Operatori su macchine utensili di officina non complesse.
- Addetti ai carrelli sollevatori semoventi.
- Addetti all'allestimento di ordini di spedizione in base a metodi di lavoro prestabiliti.
- Addetti al confezionamento di ordini di spedizione in base a metodi prestabiliti.
- Autisti.
- Addetti a mansioni di semplice attesa e custodia.
- Meccanico o elettricista non finito.
- Muratore e/o fornellista non finito.
- Addetti alla verniciatura tazze in monocottura.
- Addetti alla rifinitura manuale pirofile ovali e simili.
- Addetti alla finitura a mano di pezzi cavi e pezzeria.
- Addetti alla pressatura o formatura.
- Addetti alla foggiatura con macchina semiautomatica e automatica di tondini, tazze, boli e piattini.
- Addetti alla preparazione e applicazione di decalcomanie a mano e/o macchina.
- Addetti ai mulini a umido e/o scioglitoi e/o mulini a secco e/o impianti automatici di dosaggio e simili con il compito della macinazione e della lettura e trascrizione dati.
- Addetti impianto produzione atomizzato.
- Aerografista comune.
- Addetti agli essiccatoi con compiti di regolazione e di controllo dell'umidità del materiale.
- Colaggio, sformatura, finitura di caffetteria e oggettistica varia colata.
- Colatura e finitura di forme in gesso non complesse.
- Addetti al carico carri forno che richiedono un corretto posizionamento dei pezzi in funzione delle diverse tipologie e/o della particolarità del pezzo.
- Addetti alla sorveglianza di macchine automatiche per applicazione con schermo-seta.
- Incasellatrice a mano di piatti e/o pezzeria.
- Addetti alle macchine filettatrici.

- Addetti alle macchine di termoretrazione.
- Addetti all'applicazione a mano di decalcomanie e bordure piene.
- Verniciatore a mano a immersione di pezzeria e caffetteria.
- Addetti alla pressatura stelloni.
- Addetti all'alimentazione delle macchine di verniciatura con compiti di controllo densità.
- Addetti al colaggio, sformatura e applicazione manici.
- Addetti alla scelta pezzeria e caffetteria prodotto decorato.
- Addetti alla scelta e controllo prodotto finito bianco.
- Addetti ai controlli, selezioni e scelte non complesse di prodotti semilavorati con controllo funzionamento macchina.
- Addetti alle manutenzioni e alle riparazioni.
- Addetti al carico e scarico essiccatoi e forni.
- Addetti alla classificazione e immagazzinamento imballi.
- Addetti al carico e scarico carrelli biscotto e vernice con scelta del biscotto.

Posizione organizzativa E 3

Profili Operai

- Addetti alla rilevazione di temperature, umidità, pressioni.
- Addetti all'alimentazione e assistenza di macchine e impianti.
- Addetti al carico o scarico di macchine o di linee di lavorazione.
- Addetti a operazioni elementari nell'ambito del ciclo produttivo.
- Addetti all'applicazione manici.
- Addetti alla raccolta e impilaggio piatti.
- Addetti alla pulizia piedino e centraggio tazze.
- Addetti all'alimentazione rotofinish.
- Addetti al carico e scarico carrelli biscotto e/o vernice.
- Addetti alla movimentazione di impasti, sbozzati, semilavorati.
- Addetti alla movimentazione manuale di carrelli.
- Addetti all'incartamento e imballaggio.
- Addetti all'applicazione semplice di decalcomanie.
- Addetti rifinitura stelloni.

Categoria F

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di normale capacità pratica e normali cognizioni tecniche.

Profili Operai

- Lavoratori in addestramento per categorie superiori.
- Addetti a compiti elementari nell'ambito di operazioni accessorie indirette.
- Addetti alle pulizie.
- Addetti a manovalanza generica.

SISTEMA CLASSIFICATORIO SETTORE CERAMICA SANITARIA

Categoria A

Declaratoria

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

Ai suddetti lavoratori, ai sensi della Legge 13/5/1985, n. 190, è attribuita la qualifica di quadro.

Categoria B

Declaratoria

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

Posizione organizzativa B 1

Profili Impiegati

- Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e/o reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti alla categoria B P.O. 2.

Posizione organizzativa B 2

Profili Impiegati

- Tecnici con autonome funzioni di ricerche tecnologiche e di sviluppo di nuovi prodotti.
- Tecnici progettisti per lo studio e la realizzazione di impianti.
- Amministrativi con responsabilità delle operazioni di impostazione tecnica ed elaborazione dei budget con competenza specialistica.
- Preposto alla direzione di settore o ufficio con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa.
- Addetto alla promozione e vendita che in base a conoscenze tecniche specialistiche acquisite mediante apposite azioni formative ed esperienze diversificate presta all'occorrenza consulenza tecnica alla clientela per la corretta scelta e utilizzazione dei prodotti.

Categoria C

Declaratoria

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

Posizione organizzativa C 1

Profili Impiegati

- Tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito dei settori di produzione e non.
- Tecnico che svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo di nuovi prodotti.
- Addetto a uffici amministrativi, commerciali, tecnici con competenza specialistica nella gestione e nel coordinamento dell'ufficio.

Profili Qualifiche Speciali

- Modellista che realizza con particolare competenza tecnico-pratica senza ausilio o controllo tecnico diretto modelli diversi in grado di coordinare anche altri modellisti.

- Capo squadra con apporto di competenza tecnico pratica con iniziativa e responsabilità per la condotta e i risultati della lavorazione che coordina un gruppo di lavoratori con alte professionalità e/o Q.S..

Profili Operai
- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo o tecnologico su impianti automatici complessi di produzione o su attrezzature specifiche per ricerca e sviluppo con compiti di coordinamento funzionale degli addetti in grado di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente o tecnologicamente sugli impianti o sulle attrezzature di competenza.

Posizione organizzativa C 2
Profili Impiegati
- Amministrativo con particolare e autonoma competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito tecnico-commerciale.
- Addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale.
- Corrispondente in più di una lingua straniera.

Profili Qualifiche Speciali
- Preposto alle prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo di nuove produzioni.
- Strumentista elettronico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di particolare e personale competenza professionale, la complessa installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettronici complessi e ne cura le modifiche essenziali con elaborazione autonoma di schemi, per l'adattamento alle condizioni di esercizio.

Profili Operai
- Meccanico che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.
- Elettricista che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.
- Preposto alle prove tecnologiche complesse e di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati, delle materie con responsabilità dei relativi controlli quantitativi e qualitativi mediante le opportune prove.
- Montatore di materiali refrattari e relative attrezzature su impianti utilizzatori che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia con poteri di iniziativa e con la responsabilità della messa a punto e delle manutenzioni necessarie a un corretto esercizio degli stessi.
- Lavoratore con responsabilità di controllo tecnico produttivo sugli impianti di cottura rapida, con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.
- Preposto a prove di collaudo di tutto il processo produttivo (tecnico o tecnologico) con responsabilità di decisione.
- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo sugli impianti automatici complessi di produzione con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.

Posizione organizzativa C 3
Profili Impiegati
- Le stesse mansioni previste alla categoria D P.O. 1 con in più il coordinamento dell'operatività di un gruppo di lavoratori.
- Addetti agli uffici commerciali con gestione per aree linguistiche o raggruppamenti di aree nazionali.

Profili Qualifiche Speciali
- Capo usciere, capo fattorino.

Profili Operai

- Lavoratore plurifunzionale in grado di operare con autonomia e garanzia dei risultati su più impianti complessi.
- Addetti ai controlli di laboratorio e prove tecnologiche su materie prime, impasti e vernici.
- Manutentore elettronico, meccanico, oleodinamico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, operazioni di controllo, collaudo e messa a punto di impianti complessi.

Categoria D

Declaratoria

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

Posizione organizzativa D 1

Profili Impiegati

- Addetti agli uffici commerciali anche con conoscenze linguistiche.
- Disegnatore/progettista di stampi, attrezzature/impianti anche con l'utilizzo di supporto meccanografico (CAD).
- Impiegati tecnici e amministrativi che, dotati di adeguate conoscenze tecniche e col supporto di una pluriennale esperienza, siano capaci di svolgere il proprio lavoro anche senza l'ausilio di schemi rigidamente preordinati e/o di istruzioni specifiche impartite nel continuo dai superiori con la cognizione e la conoscenza delle finalità tecnico-organizzative del lavoro stesso.
- Addetti all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe.
- Addetti ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute.
- Impiegati di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale e dei documenti di spedizione intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni.
- Impiegati di filiale di vendita.

Profili Qualifiche Speciali

- Capisquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione.

Profili Operai

- Addetti alla programmazione e conduzione di impianti complessi di produzione con responsabilità sui parametri complessivi della qualità del prodotto eseguendo normali lavori di messa a punto di carattere correttivo.
- Addetti manutenzione elettrica e/o elettronica con completa autonomia tecnica.
- Addetti alla manutenzione mediante l'uso di macchine utensili operanti in completa autonomia tecnica.
- Addetti alla manutenzione di impianti complessi oleodinamici e/o pneumatici operanti in completa autonomia tecnica.
- Preposto alla conduzione di linee di produzione con responsabilità sulla qualità della produzione, eventualmente con compiti di coordinamento del personale, e interventi di manutenzione e messa a punto delle linee.
- Addetti alla conduzione dei forni di cottura a ciclo continuo con responsabilità sulla produzione, sulla qualità e sul funzionamento dell'impianto in forma autonoma.
- Addetti alla realizzazione di modelli originali in gesso con interpretazione del disegno per il colaggio su impianti tradizionali semimeccanizzati e meccanizzati.

- Colatore e rifinitore in grado di eseguire l'intera gamma della produzione corrente e non corrente su impianti automatizzati, non automatizzati e tradizionali sia per vetro-china sia fire-clay.
- Addetto alla conduzione impianti di colaggio con conoscenza del ciclo produttivo dell'impianto che in condizioni di autonomia operativa conduce impianti complessi ed eseguono sui medesimi interventi di regolazione e supervisione.

Posizione organizzativa D 2

Profili Operai

- Madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso "complessi" (primo stampo) e matrici in resina con interpretazione del disegno.
- Addetto alla conduzione di impianti di produzione (colaggio e/o smaltatura) con compiti di controllo sulla qualità e risultati della produzione.
- Conduttore di forni continui con compiti di regolazione e di intervento autonomo ed esaustivo di prima manutenzione e con cognizioni tecniche specifiche che consentono interventi in forma autonoma sul funzionamento dell'impianto.

Posizione organizzativa D 3

Profili impiegati

- Addetti a uffici amministrativi e commerciali che compiono operazioni ricorrenti quali registrazioni contabili, emissioni di note di accredito e addebito, compilazione di fatture anche con ausilio EDP, ecc..
- Addetti alla contabilità di reparto o alla raccolta e registrazione e semplice elaborazione di dati statistici anche con ausilio EDP.
- Addetti alla digitazione su video terminale.
- Impiegati d'ordine, stenodattilografi che operano su personal computer e videoscritture.
- Tenuta, sistemazione e/o smistamento di pratiche e/o materiali di archivio e/o schedari.
- Dattilografi.
- Addetti alle scritturazioni manuali e copie.
- Centralinisti telefonici generici.

I lavoratori indicati nell'elencazione tassativa di cui sopra (profili impiegati) passeranno alla P.O. 2 (profili impiegati) dopo 12 mesi di permanenza nella
P.O. 3 a far tempo dalla data di assunzione.

Profili Operai

- Madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso non complessi (primo stampo) e matrici in resina con interpretazioni del disegno.
- Addetto a prove e analisi di laboratorio.
- Conduttore di forni continui o intermittenti con compiti di regolazione e con cognizioni tecniche specifiche che consentono interventi in forma autonoma sul funzionamento dell'impianto.
- Preposto alla sorveglianza di linee di produzione senza responsabilità del personale.
- Attrezzista, aggiustatore e/o costruttore che, in condizioni di autonomia esecutiva, costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi.
- Elettricista, montatore che compie in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di personale competenza professionale, l'installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettrici e/o elettronici.
- Autista meccanico di autotreni con o senza rimorchio.
- Infermiere diplomato.
- Addetto allestimento ordini di spedizione che in base a metodi di lavoro prestabiliti utilizza carrelli trilaterali ad alta elevazione dotati di mezzi informatici.
- Colatore e rifinitore in grado di eseguire l'intera gamma della produzione corrente e non corrente su impianti automatizzati, non automatizzati e tradizionali.
- Verniciatore in grado di eseguire l'intera gamma della produzione nei colori particolari per cui necessita di approfondita capacità tecnica della lavorazione e di qualificata esperienza.
- Addetti alla scelta, controllo, incartamento, imballaggio e registrazione dati di ricottura e levigatura dell'intera gamma della produzione.
- Addetto ad ogni tipo di riparazione complessa del prodotto cotto la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico pratica ed adeguate conoscenze nonché esperienze di lavoro.

- Addetto ad ogni tipo di riparazione complessa del prodotto crudo la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico pratica ed adeguate conoscenze nonché esperienze di lavoro.

Categoria E

Declaratoria

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

Posizione organizzativa E 1

Profili Operai

- Addetti alla scelta, controllo, incartamento, imballaggio e registrazione dati del prodotto finito.
- Addetti a carrelli transelevatori semoventi con conduttore a bordo che compiono operazioni di stivaggio e operazioni di carico e scarico con ottimizzazione dei risultati.
- Addetti alle pale o scavatori meccanici con conduttore a bordo.
- Addetti al tunnel di termoretrazione pallet con compiti di controllo forno di termoretrazione e registrazione versamenti a magazzino.
- Meccanico o elettricista.
- Muratori e/o fornellisti.
- Colatori e finitori in grado di eseguire l'intera gamma della produzione corrente.
- Verniciatori in grado di eseguire l'intera gamma della produzione corrente.
- Addetti ai forni continui o intermittenti con compiti di carico e scarico e con piccoli interventi di regolazione.
- Addetto ad ogni tipo di riparazione di prodotto cotto.
- Addetto ad ogni tipo di riparazione di prodotto crudo.
- Addetto al collaudo su robot.
- Rettificatore e molatore di prodotto cotto che opera mediante impianti automatici e non automatici.

Posizione organizzativa E 2

Profili Operai

- Operatori su macchine utensili di officina non complesse.
- Addetti a carrelli sollevatori semoventi.
- Addetti all'allestimento di ordini di spedizione in base a metodi di lavoro prestabiliti.
- Autisti.
- Addetti a mansioni di semplice attesa e custodia.
- Meccanico o elettricista non finito.
- Muratore e/o fornellista non finito.
- Addetti ai mulini a umido e/o scioglitoi e/o mulini a secco e/o atomizzatori e/o impianti automatici di dosaggio e simili con il compito della macinazione e della lettura e trascrizione dati.
- Aerografista comune.
- Addetti agli essiccatoi con compiti di regolazione e di controllo dell'umidità del materiale.
- Addetti al carico carri forno che richiedono un corretto posizionamento dei pezzi in funzione delle diverse tipologie.
- Addetti ai controlli, selezioni e scelte di prodotti semilavorati.
- Addetti alle manutenzioni e alle riparazioni.
- Addetti alla colatura e finitura di pezzi semplici.
- Addetti alla verniciatura di accessori.
- Colatori e finitori provetti di pezzi semplici.
- Verniciatori e smaltatori provetti di pezzi semplici.
- Colatori di forme in gesso.
- Addetti al controllo e ripassatura su crudo con petrolio.
- Addetti alla rilevazione di temperature, umidità, pressioni.

Posizione organizzativa E 3

Profili Operai

- Addetti all'alimentazione e assistenza di macchine e impianti.

- Addetti al carico o scarico di macchine o di linee di lavorazione.
- Addetti a operazioni elementari nell'ambito del ciclo produttivo.
- Addetti a prove semplici di routine.
- Addetti all'inscatolamento e imballaggio.
- Addetti alla movimentazione manuale di carrelli.

Categoria F

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di normale capacità pratica e normali cognizioni tecniche.

Profili Operai

- Lavoratori in addestramento per categorie superiori.
- Addetti a compiti elementari nell'ambito di operazioni accessorie indirette.
- Addetti alle pulizie.
- Addetti a manovalanza generica.

SISTEMA CLASSIFICATORIO SETTORE CERAMICHE PER USO TECNICO

(ISOLATORI, CERAMICHE AVANZATE, TUBI PER FOGNATURE)

Categoria A

Declaratoria

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

Ai suddetti lavoratori, ai sensi della Legge 13/5/1985, n. 190, è attribuita la qualifica di quadro.

Categoria B

Declaratoria

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

Posizione organizzativa B 1

Profili Impiegati

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e/o reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti alla categoria B P.O. 2.

Posizione organizzativa B 2

Profili Impiegati

- Tecnici con autonome funzioni di ricerche tecnologiche e di sviluppo di nuovi prodotti.
- Tecnici progettisti per lo studio e la realizzazione di impianti.
- Amministrativi con responsabilità delle operazioni di impostazione tecnica ed elaborazione dei budget con competenza specialistica.
- Preposto alla direzione di settore o ufficio con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa.
- Addetto alla promozione e vendita che in base a conoscenze tecniche specialistiche acquisite mediante apposite azioni formative ed esperienze diversificate presta all'occorrenza consulenza tecnica alla clientela per la corretta scelta ed utilizzazione dei prodotti.

Categoria C

Declaratoria

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

Posizione organizzativa C 1

Profili Impiegati

- Tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito dei settori di produzione e non.
- Tecnico che svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo di nuovi prodotti.
- Addetto ad uffici amministrativi, commerciali, tecnici con competenza specialistica nella gestione e nel coordinamento dell'ufficio.

Profili Qualifiche Speciali

- Modellista che realizza con particolare competenza tecnico-pratica senza ausilio o controllo tecnico diretto modelli diversi in grado di coordinare anche altri modellisti.
- Capo squadra con apporto di competenza tecnico pratica con iniziativa e responsabilità per la condotta e i risultati della lavorazione che coordina un gruppo di lavoratori con alte professionalità e/o Q.S..

Profili Operai
- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo o tecnologico su impianti automatici complessi di produzione o su attrezzature specifiche per ricerca e sviluppo con compiti di coordinamento funzionale degli addetti in grado di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente o tecnologicamente sugli impianti o sulle attrezzature di competenza.

Posizione organizzativa C 2
Profili Impiegati
- Amministrativo con particolare ed autonoma competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito tecnico-commerciale.
- Addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale.
- Corrispondente in più di una lingua straniera.

Profili Qualifiche Speciali
- Preposto alle prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo di nuove produzioni.
- Strumentista elettronico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di particolare e personale competenza professionale, la complessa installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettronici complessi e ne cura le modifiche essenziali con elaborazione autonoma di schemi, per l'adattamento alle condizioni di esercizio.

Profili Operai
- Meccanico che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.
- Elettricista che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa.
- Preposto alle prove tecnologiche complesse e di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati, delle materie con responsabilità dei relativi controlli quantitativi e qualitativi mediante le opportune prove.
- Montatore di materiali refrattari e relative attrezzature su impianti utilizzatori che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia con poteri di iniziativa e con la responsabilità della messa a punto e delle manutenzioni necessarie ad un corretto esercizio degli stessi.
- Lavoratore con responsabilità di controllo tecnico produttivo sugli impianti di cottura rapida, con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.
- Preposto a prove di collaudo di tutto il processo produttivo (tecnico o tecnologico) con responsabilità di decisione.
- Lavoratore con responsabilità autonoma di controllo tecnico-produttivo sugli impianti automatici complessi di produzione con compiti di coordinamento funzionale degli addetti agli impianti medesimi e in grado inoltre di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.
- Addetto alla sala prove alta tensione con autonomia della gestione delle prove e di elaborazione e interpretazione dei risultati.

Posizione organizzativa C 3
Profili Impiegati
- Le stesse mansioni previste alla categoria D P.O. 1 con in più il coordinamento dell'operatività di un gruppo di lavoratori.
- Addetto agli uffici commerciali con gestione per aree linguistiche o raggruppamenti di aree nazionali.

Profili Qualifiche Speciali

- Capo usciere, capo fattorino.

Profili Operai
- Lavoratore plurifunzionale in grado di operare con autonomia e garanzia dei risultati su più impianti complessi.
- Preposto a prove di laboratorio chimico con elaborazione autonoma qualitativa e quantitativa.
- Manutentore elettronico, meccanico, oleodinamico che compie, in condizioni di autonomia esecutiva, operazioni di controllo, collaudo e messa a punto di impianti complessi.

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

Posizione organizzativa D 1
Profili Impiegati
- Addetti agli uffici commerciali anche con conoscenze linguistiche.
- Disegnatore/progettista di stampi, attrezzature/impianti anche con l'utilizzo di supporto meccanografico (CAD).
- Impiegati tecnici e amministrativi che, dotati di adeguate conoscenze tecniche e col supporto di una pluriennale esperienza, siano capaci di svolgere il proprio lavoro anche senza l'ausilio di schemi rigidamente preordinati e/o di istruzioni specifiche impartite nel continuo dai superiori con la cognizione e la conoscenza delle finalità tecnico-organizzative del lavoro stesso.
- Addetti all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe.
- Addetti ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute.
- Impiegati di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale e dei documenti di spedizione intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni.
- Impiegati di filiale di vendita.

Profili Qualifiche Speciali
- Capisquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione.

Profili Operai
- Addetti alla programmazione e conduzione di impianti complessi di produzione con responsabilità sui parametri complessivi della qualità del prodotto eseguendo normali lavori di messa a punto di carattere correttivo.
- Addetti manutenzione elettrica e/o elettronica con completa autonomia tecnica.
- Addetti alla manutenzione mediante l'uso di macchine utensili operanti in completa autonomia tecnica.
- Addetti alla manutenzione di impianti complessi oleodinamici e/o pneumatici operanti in completa autonomia tecnica.
- Preposto alla conduzione di linee di produzione con responsabilità sulla qualità della produzione, eventualmente con compiti di coordinamento del personale, e interventi di manutenzione e messa a punto delle linee.
- Addetti alla conduzione dei forni di cottura a ciclo continuo con responsabilità sulla produzione, sulla qualità e sul funzionamento dell'impianto in forma autonoma.

Posizione organizzativa D 2

Profili Operai

- Madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso "complessi" (primo stampo) e matrici in resina con interpretazione del disegno.
- Addetto alla conduzione di impianti di produzione con compiti di controllo sulla qualità e risultati della produzione.
- Attrezzista, aggiustatore e/o costruttore che, in condizioni di autonomia esecutiva, costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi, in grado di operare avviamenti e attrezzaggi in produzione.

Posizione organizzativa D 3

Profili Impiegati

- Addetti a uffici amministrativi e commerciali che compiono operazioni ricorrenti quali registrazioni contabili, emissioni di note di accredito e addebito, compilazione di fatture anche con ausilio EDP, ecc..
- Addetti alla contabilità di reparto o alla raccolta e registrazione e semplice elaborazione di dati statistici anche con ausilio EDP.
- Addetto alla digitazione su video terminale.
- Impiegati d'ordine, stenodattilografi che operano su personal computer e videoscritture.
- Tenuta, sistemazione e/o smistamento di pratiche e/o materiali di archivio e/o schedari.
- Dattilografi.
- Addetti alle scritturazioni manuali e copie.
- Centralinisti telefonici generici.

I lavoratori indicati nell'elencazione tassativa di cui sopra (profili impiegati) passeranno alla P.O. 2 (profili impiegati) dopo 12 mesi di permanenza nella
P.O. 3 a far tempo dalla data di assunzione.

Profili Operai

- Addetto a prove di laboratorio che in base a metodi predeterminati esegue prove chimico-fisiche con capacità di analisi.
- Conduttore di forni continui o intermittenti con compiti di regolazione e con cognizioni tecniche specifiche che consentono interventi in forma autonoma sul funzionamento dell'impianto.
- Preposto alla sorveglianza di linee di produzione senza responsabilità del personale.
- Attrezzista, aggiustatore e/o costruttore che, in condizioni di autonomia esecutiva, costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi.
- Elettricista, montatore che compie in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di personale competenza professionale, l'installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettrici e/o elettronici.
- Autista meccanico di autotreni con o senza rimorchio.
- Infermiere diplomato.
- Addetto alla portineria con compiti di controllo entrata e uscita personale e merci.
- Addetto allestimento ordini di spedizione che in base a metodi di lavoro prestabiliti utilizza carrelli trilaterali ad alta elevazione dotati di mezzi informatici.
- Addetto alla trafilatura a mano di isolatori alta tensione (superiore 50 kv) con sagoma o su macchina automatica con utensili sagomati e/o progressivi con responsabilità dell'attrezzaggio della macchina ed effettuando il controllo sui pezzi prodotti.

Categoria E

Declaratoria

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

Posizione organizzativa E 1

Profili Operai

- Addetti a carrelli transelevatori semoventi con conduttore a bordo che compiono operazioni di stivaggio e operazioni di carico e scarico con ottimizzazione dei risultati.

- Meccanico o elettricista.
- Muratori e/o fornellisti.
- Addetti alla trafilatura a mano con sagoma o su macchina automatica con utensili sagomati e/o progressivi di isolatori ad alta tensione (tensione di esercizio superiore a 50 kv).
- Addetti al controllo qualitativo totale dei prodotti finiti con l'utilizzo di strumenti di misura complessi e di alta precisione.
- Addetti alle pale o scavatori meccanici con conduttore a bordo.
- Rettificatore di isolatori e/o ceramiche tecniche cotte con responsabilità di verifiche dimensionali, utilizzando diversi strumenti di misura, con conoscenza del disegno.
- Addetti alla invetratura/smaltatura a spruzzo su postazioni robotizzate o automatizzate con responsabilità della messa a punto della macchina e della programmazione.
- Addetti alla rettifica e/o lappatura di precisione con responsabilità di controllo dei pezzi per mezzo di strumenti di precisione e di controllo.
- Addetti alla pressatura a stampi con macchina automatica o manuale e/o sbavatura con responsabilità di controllo dei pezzi per mezzo di strumenti di precisione e di controllo.
- Addetti ai forni continui o intermittenti con compiti di carico e scarico e con piccoli interventi di regolazione.

Posizione organizzativa E 2

Profili Operai

- Addetti a prove di laboratorio.
- Addetti alla scelta, incartamento, inscatolamento, imballaggio, smistamento prodotti.
- Operatori su macchine utensili di officina non complesse.
- Addetti ai carrelli sollevatori semoventi.
- Addetti all'allestimento di ordini di spedizione in base a metodi di lavoro prestabiliti.
- Autisti.
- Addetti a mansioni di semplice attesa e custodia.
- Meccanico o elettricista non finito.
- Muratore e/o fornellista non finito.
- Addetti ai mulini a umido e/o scioglitoi e/o mulini a secco e/o impianti automatici di dosaggio e simili con il compito della macinazione e della lettura e trascrizione dati.
- Aerografista comune.
- Addetti agli essiccatoi con compiti di regolazione e di controllo dell'umidità del materiale.
- Addetti ai controlli, selezioni e scelte di prodotti semilavorati.
- Addetti alle manutenzioni e alle riparazioni.
- Montatori di isolatori di dimensioni notevoli e medie oppure di isolatori in genere di precisione.
- Addetti alla trafilatura e/o tornitura di isolatori a bassa e media tensione a mano con sagoma o su macchina automatica con utensili sagomati e/o progressivi (tensione di esercizio inferiore a 50kv).
- Addetti alla smaltatura di isolatori e/o ceramiche tecniche.
- Addetti alla verifica di parti metalliche con collaudo meccanico e dimensionale.
- Sceglitore di tuberia.
- Giuntista.
- Addetti alla rettifica e/o lappatura di precisione.
- Addetti alla pressatura a stampi con macchina automatica o manuale e/o sbavatura.
- Addetti alla rilevazione di temperature, umidità, pressioni.

Posizione organizzativa E 3

Profili Operai

- Addetti all'alimentazione e assistenza di macchine e impianti.
- Addetti al carico o scarico di macchine o di linee di lavorazione.
- Addetti a operazioni elementari nell'ambito del ciclo produttivo.
- Addetti a prove semplici di routine.
- Addetti all'inscatolamento e imballaggio.
- Addetti alla movimentazione manuale di carrelli.
- Addetti alla movimentazione di impasti, sbozzati, semilavorati.
- Addetti al carico e scarico essiccatoi e forni.

Categoria F

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di normale capacità pratica e normali cognizioni tecniche.

Profili Operai

- Lavoratori in addestramento per categorie superiori.
- Addetti a compiti elementari nell'ambito di operazioni accessorie indirette.
- Addetti alle pulizie.
- Addetti a manovalanza generica.

Art. 65 - Trattamento economico

Trattamento Economico Minimo (TEM)

Il Trattamento Economico Minimo mensile in vigore è quello risultante dalle seguenti tabelle:

ALLEGATO A – CERAMICA SANITARIA E STOVIGLIERIA

TABELLA A

Da gennaio 2021			
Categoria	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.149,51	316,99
B	1	1.991,17	288,18
B	2	1.991,17	156,53
C	1	1.765,44	226,93
C	2	1.765,44	183,57
C	3	1.765,44	132,77
D	1	1.589,19	262,31
D	2	1.589,19	144,40
D	3	1.589,19	102,13
E	1	1.485,11	149,67
E	2	1.485,11	71,90
E	3	1.485,11	28,44
F		1.470,03	- - -

TABELLA B

Da gennaio 2022			
Categoria	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.169,51	324,77
B	1	2.009,62	294,04
B	2	2.009,62	160,86
C	1	1.782,51	231,67
C	2	1.782,51	187,61
C	3	1.782,51	136,26
D	1	1.604,19	267,31
D	2	1.604,19	147,46
D	3	1.604,19	104,35
E	1	1.498,73	152,86
E	2	1.498,73	73,28
E	3	1.498,73	29,13
F		1.483,92	- - -

TABELLA C

Da gennaio 2023			
Categoria	P.O.	Minimi in €	IPO in €
A		2.195,51	334,88
B	1	2.033,60	301,65
B	2	2.033,60	166,49
C	1	1.804,70	237,82
C	2	1.804,70	192,86
C	3	1.804,70	140,79
D	1	1.623,69	273,81
D	2	1.623,69	151,43
D	3	1.623,69	107,24
E	1	1.516,43	157,00
E	2	1.516,43	75,08
E	3	1.516,43	30,02
F		1.501,98	- - -

Trattamento Economico Complessivo (TEC)
Le Parti riconoscono che il Trattamento Economico Complessivo sarà costituito dal TEM come sopra definito e da tutti gli ulteriori trattamenti economici riconosciuti dal presente contratto collettivo nazionale in favore dei lavoratori cui lo stesso si applica.

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.

Art. 66 Modalità di corresponsione della retribuzione
Ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro verrà corrisposta l'intera retribuzione di fatto; questa sarà ugualmente corrisposta in caso di assenza per le festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 34 della parte comune, ferie, congedo matrimoniale, permessi retribuiti compresi quelli contrattualmente previsti per lo svolgimento dell'attività sindacale.

Pertanto, con la retribuzione mensile si intende compensato il lavoro fino a 40 ore settimanali, nonché le festività, le ferie, il congedo matrimoniale, i permessi retribuiti con l'esclusione soltanto delle festività cadenti in domenica.

Ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un orario inferiore alle

quaranta ore settimanali, per cause diverse da quelle sopraindicate, verrà detratta una quota pari ad 1/173 della retribuzione mensile per ciascuna delle ore non lavorate.

Per ore non lavorate si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero state festività.

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):

- ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per il particolare orario fissato in azienda o che si saranno assentati solo per cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile, intendendosi in tal modo compensate, oltre al lavoro prestato, anche le assenze retribuibili;
- ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per parte del particolare orario fissato in azienda o che si saranno assentati per cause che non comportano il diritto alla retribuzione, le detrazioni saranno effettuate in ragione di 1/173 della retribuzione mensile per ogni ora non lavorata o comunque non retribuibile.

La retribuzione normale ai lavoratori cui si applica la normativa operai sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Dichiarazione a verbale delle Parti Stipulanti per regimi di orario introdotti dalla contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) diversi dalle 40 ore di effettivo lavoro

Al fine di superare contrasti interpretativi sull'art. 66, con l'obiettivo di addivenire ad una univoca interpretazione, le Parti istituiscono una Commissione Tecnica Paritetica che avrà il compito di analizzare le modalità di calcolo delle detrazioni orarie in caso di assenza per cause che non comportano il diritto alla retribuzione. Tale Commissione si riunirà entro il 30 giugno 2021 e terminerà i lavori entro il 31 dicembre 2022. Gli esiti dei lavori della Commissione potranno costituire una utile base di discussione per il prossimo rinnovo del CCNL.

ALLEGATI

IMPRESE PRODUTTRICI DI PIASTRELLE DI CERAMICA E MATERIALI REFRATTARI

TABELLE PROFILI E QUALIFICHE
Apprendistato Professionalizzante (art. 7)

Area di attività	*Profilo CCNL*
Amministrativa	Responsabile CED

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Dimensionamento architettura di rete. 2. Conformazione infrastruttura di rete. 3. Amministrazione infrastruttura di rete. 4. Protezione sistema informativo.	Caratteristiche ed evoluzioni del settore informatico Architettura e componenti hardware di PC client e periferiche. Dispositivi di networking: server di rete, apparati di rete e cablaggi. Concetti relativi alla comunicazione in area LAN, WAN e MAN. Funzionamento dei principali sistemi operativi client e server: Dos, Windows, Unix, Macintosh, ecc.. Elementi base della tecnologia web e dei protocolli di rete (TCP/IP ed altri in uso). Procedure di installazione e configurazione sistemi hardware e software di rete. Tecniche di diagnostica di sistemi elettronici e informatici. Strumenti di system and network management per la gestione e il monitoraggio del traffico di rete. Strumenti per la misura delle prestazioni ed il troubleshooting di rete. Aspetti di sicurezza informatica: politiche di sicurezza, software antivirus in uso, firewall, firme digitali, modelli teorici di crittografia, ecc.. La normativa sulla privacy (L. 675/96 e successivi decreti attuativi) relativamente alla gestione delle informazioni digitali. Lingua inglese tecnica in uso in ambito informatico.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Amministrativa	Analista programmatore

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Modellazione requisiti applicazioni informatiche. 2. Progettazione tecnica applicazioni informatiche. 3. Sviluppo applicazioni informatiche. 4. Convalida applicazioni informatiche.	Caratteristiche ed evoluzioni del settore informatico Architettura delle applicazioni informatiche: componenti, relazioni, collegamenti. Funzioni e linguaggi dei data base relazionali. Caratteristiche e funzionamento dei principali sistemi operativi client e server: Windows, Unix, Macintosh, Solaris, ecc.. Architettura e componenti hardware di PC client e periferiche. Ambienti software di sviluppo: linguaggi di programmazione convenzionali e object oriented, tool e CASE di sviluppo. Elementi di logica di programmazione: struttura del programma, dati, strutture di controllo. Concetti base di networking e comunicazioni: tipologie di rete, componenti, protocolli di comunicazione. Procedure di installazione e configurazione sistemi hardware e software. Strumenti e tecniche di testing e debugging delle applicazioni informatiche. Concetti relativi alla sicurezza informatica. Lingua inglese tecnica applicata all'informatica.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Amministrativa	Addetto a ufficio amministrativo con autonomia operativa

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Strutturazione sistema di contabilità generale e analitica. 2. Formulazione budget. 3. Controllo andamento economico-finanziario. 4. Articolazione e gestione strumenti.	Fondamenti di organizzazione aziendale: struttura, funzioni e processi lavorativi. Funzione, caratteristiche e logiche dei sistemi di pianificazione e controllo di gestione. Discipline e tecniche di contabilità generale. Metodologie e strumenti di contabilità analitica. Logiche di funzionamento dei software applicativi di contabilità e di contabilità integrata. Modelli e criteri di progettazione dei sistemi di budgeting e reporting. Tecniche di budgeting e reporting. Elementi di analisi matematica e statistica. Principi di finanza aziendale ed elementi di tecnica bancaria.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Amministrativa	Operatore/Programmatore

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Dimensionamento postazioni informatiche. 2. Diagnosi e prevenzione guasti. 3. Conformazione sistemi hardware e software di base. 4. Integrazione applicazioni software.	Caratteristiche ed evoluzioni del settore informatico. Architettura e componenti hardware di PC client e periferiche. Dispositivi di networking: server di rete, apparati di rete e cablaggi. Caratteristiche e funzionalità dei principali software applicativi di gestione testi, elaborazione dati, redazione presentazioni, ecc.. Funzionamento dei principali sistemi operativi: Windows, Unix, Macintosh, ecc.. I servizi web. Elementi base della tecnologia web e dei protocolli di rete (TCP/IP e altri in uso). Procedure di installazione e configurazione sistemi hardware e software. Tecniche di diagnostica di sistemi elettronici e informatici. Aspetti di sicurezza informatica: politiche di sicurezza, software antivirus in uso, ecc.. Lingua inglese tecnica in uso in ambito informatico.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Amministrativa	Addetto ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'am- bito delle istruzioni ricevute

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Configurazione sistema della contabilità generale. 2. Gestione processo amministrativo-contabile. 3. Trattamento operazioni fiscali e previdenziali. 4. Formulazione bilancio aziendale.	Natura e caratteristiche dei sistemi-sottosistemi contabili aziendali. Fondamenti di organizzazione aziendale: struttura, funzioni, processi lavorativi. Il metodo della partita doppia: scritture, strumenti ed applicazioni. Principali software di contabilità e di contabilità integrata. Applicativi informatici per la simulazione delle variabili retributive. Principi di contabilità analitica e controllo di gestione Natura, funzione e contenuto del bilancio d'esercizio e consolidato. Elementi del sistema di relazione industriale (CCNL) di riferimento e accordi aziendali. Normativa civilistica, e fiscale nazionale ed europea in tema di tenuta contabile aziendale. Tecniche di elaborazione e redazione del bilancio. Elementi di tecnica bancaria.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Commerciale	Addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Rappresentazione potenziale di zona. 2. Pianificazione azioni di vendita. 3. Gestione trattativa commerciale. 4. Trattamento dati e proiezioni di vendita.	Strutture organizzative, ruoli e processi dell'area commerciale delle aziende. Tecniche di vendita, di comunicazione e gestione dei colloqui, di argomentazione persuasiva. Tipologie, segmentazioni e dinamiche di mercato e dei canali di distribuzione delprodotto. Tecniche di esposizione del prodotto (display) e di organizzazione della superficie di vendita (layout). Elementi di diritto commerciale e legislazione tributaria. Tutela previdenziale e assistenziale degli agenti e rappresentanti di commercio. Disciplina legislativa e contrattuale dell'agente e rappresentante di commercio. Elementi base di marketing operativo: attività promozionali e pubblicitarie, ecc.. Modulistica aziendale e software applicativi in uso per la predisposizione dei documenti amministrativi e di reporting. Caratteristiche, funzioni e standard qualitativi dei prodotti commercializzati. Modelli di customer care and satisfaction e tecniche di fidelizzazione cliente. Metodi e strumenti di pianificazione e organizzazione del lavoro. Disposizione a tutela della sicurezza nell'ambiente di lavoro nelle strutture di vendita. Lingua inglese scritta e parlata: sintassi, grammatica, terminologia tecnica, ecc..

Area di attività	*Profilo CCNL*
Commerciale	Addetto alle spedizioni ed emissione dei documenti di spedizione e di giacenza

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Gestione spazi attrezzati di magazzino. 2. Movimentazione e stoccaggio merci. 3. Trattamento dati di magazzino. 4. Imballaggio e spedizione merci.	Il flusso delle merci in magazzino. Struttura e organizzazione di un magazzino merci. Tipologia e funzionamento delle macchine per stoccaggio e movimentazione delle merci (carrelli elevatori, muletti, elevatrici, ecc.). Principali funzioni dei software per la gestione dei flussi informativi di magazzino. Tipologie di merci e relative specifiche di stoccaggio, movimentazione e lavorazione. Metodologie e tecniche di gestione delle scorte: metodi pull-push, gestione a fabbisogno, metodo ABC, ecc.. Funzioni e tipologie di imballaggio e di packaging per le spedizioni commerciali. Elementi identificativi e di sicurezza dei prodotti: part number, serial number, barcode, placche antitaccheggio, ecc.. Caratteristiche e specificità dei veicoli industriali di trasporto (pesi, dimensioni, ecc.). Normativa sul trasporto e deposito di merci pericolose. Normativa sul trasporto e deposito di derrate alimentari. Il sistema di autocontrollo HACCP: scopi e campo di applicazione. Le norme antinfortunistiche e di sicurezza da rispettare nella gestione del magazzino.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Tecnico-produttiva	Responsabile della qualità

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Analisi sistema aziendale. 2. Configurazione sistema qualità. 3. Gestione sistema qualità. 4. Trattamento dati del sistema qualità.	Le organizzazioni come sistema: struttura, processi, ruoli e funzioni. Tecniche di gestione ed organizzazione aziendale. I principali processi produttivi aziendali. Strategie di comunicazione d'impresa. Elementi di controllo statistico dei processi. Normativa UNI EN ISO 9000-Vision 2000. Metodologie operative per il monitoraggio della qualità ed il trattamento delle non conformità. I sistemi di certificazione e gli organismi nazionali ed internazionali deputati alla certificazione di sistema e di prodotto. Elementi di sociologia del lavoro e ell'organizzazione. La gestione per progetti. Tecniche di soluzione dei problemi. Norme e disposizioni a tutela della sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Tecnico-produttiva	Addetto CAD/Disegnatore

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Codificazione particolari e componenti meccanici. 2. Sviluppo disegno prodotti in area meccanica. 3. Rappresentazione dinamica prodotti in area meccanica. 4. Configurazione componenti costruttive e soluzioni tecnologiche di prodotti in area.	I processi di progettazione nell'area meccanica e produzione meccanica. Metodi di progettazione per famiglie di prodotto. Metodologie di disegno tecnico: metodi di rappresentazione, scale di rappresentazione, tipi di sezione, convenzioni sulle sezioni, sistemi di quotatura, ecc.. Strumenti di disegno tecnico: fogli di lavoro, segni e simboli, ecc.. Metodi di rappresentazione grafica e simulazione tridimensionale e relativi applicativi di prototipazione con sistemi CAD. Elementi di programmazione CAM. Tecnologia e proprietà dei materiali e loro comportamenti in lavorazione. Principali metodi di lavorazione su macchine utensili tradizionali ed a controllo numerico e a CNC. Inglese tecnico di settore. Regole internazionali di unificazione dei disegni - norme UNI. Le norme ISO-9000:2000 e relative applicazioni in ambito manifatturiero meccanico.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Tecnico-produttiva	Attrezzista-aggiustatore e/o costruttore ecc. (costruttore carpenteria metallica)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Predisposizione macchinari, attrezzature ed utensili per le lavorazioni dei metalli. 2. Taglio materiali metallici. 3. Deformazione / saldatura materiali metallici. 4. Rifinitura ed assemblaggio pezzi e insiemi metallici.	Il ciclo di lavorazione: fasi, attività e tecnologie Caratteristiche fisiche, chimiche, meccaniche e tecnologiche dei materiali metallici. Tipologie e meccanismi di funzionamento delle principali attrezzature e macchinari per la lavorazione dei metalli. Strumenti di misurazione dei materiali metallici. Tecniche di taglio metalli. Tecniche di attrezzeria meccanica (foratura, sbavatura, filettatura, ecc.). Tecniche di deformazione e saldatura metalli. Tecniche di rifinitura e assemblaggio metalli. Principali strumenti e supporti informatici. Principali funzionalità degli strumenti di interazione uomo/macchina. Disposizioni a tutela della sicurezza sul lavoro per le lavorazioni dei metalli. Fondamenti della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Tecnico-produttiva	Attrezzista-aggiustatore e/o costruttore ecc. (costruttore su macchine utensili)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Approntamento macchine utensili. 2. Lavorazione pezzi in area meccanica. 3. Controllo conformità pezzi in area meccanica. 4. Gestione area di lavoro.	I processi di lavorazione nell'area meccanica. Principali Materiali (ghise, acciai, ecc.) e relative caratteristiche tecnologiche. Le Macchine Utensili dalle tradizionali alle CNC ai sistemi FMS (Flexible Manifacturing System): le parti componenti e la loro funzione, il piano e lo spazio in cui operano, i metodi di gestione/integrazione tecnica. Principali utensili e loro utilizzo. Principali lavorazioni su macchine utensili: foratura, tornitura, fresatura, alesatura, rettificatura, ecc.. Principali strumenti di misura (calibri, micrometri, comparatori, ecc.) e relativi campi di applicazione. Informatica applicata a MU a CNC e sistemi FMS. Principali norme del disegno tecnico: segni e simboli, convenzioni, scale e metodi di rappresentazione. La modulistica di riferimento: schede istruzioni, programmi di produzione, schede controllo qualità. Le norme ISO-9000:2000 e relative applicazioni in ambito manifatturiero meccanico. Le norme per l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Tecnico-produttiva	Elettricista che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori ecc. (installatore e manutentore impianti elettrici)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Impostazione piani di installazione impianti elettrici civili ed industriali. 2. Installazione impianti elettrici civili ed industriali. 3. Controllo impianti elettrici civili e industriali. 4. Manutenzione impianti elettrici civili e industriali.	Elementi di disegno elettrico: particolari e complessivi, segni, simboli, scale e metodi di rappresentazione. Principi di elettrotecnica e tecnologia degli impianti elettrici: elettronica lineare, digitale, analogica e di potenza. Principali tipologie di impianti per uso civile ed industriale. Dispositivi di protezione: circuiti di comando, attuazione, regolazione e protezione. La componentistica elettrica: componentistica modulare e scatolata per quadri elettrici. I principali strumenti e attrezzi di lavoro e modalità di utilizzo. Concetti fondamentali dell'informatica di base applicata alla strumentazione diagnostica. Schemi elettronici per ausiliari civili: antenne, videocitofono, impianto antifurto, piccola telefonia, ecc.. I materiali del settore e le loro caratteristiche. Principali tecniche di calcolo per l'installazione e il cablaggio di impianti elettrici: calcolo di un circuito, della potenza, dell'energia. Le norme di riferimento previste da UNI e CEI, leggi e regolamenti nazionali per l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici. Le norme antinfortunistiche da rispettare nella fase di installazione e manutenzione impianti elettrici.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Tecnico-produttiva	Elettricista che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori ecc. (installatore e manutentore impianti termo-idraulici)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Impostazione piani di installazione impianti termo-idraulici. 2. Installazione impianti termo-idraulici. 3. Controllo impianti termo-idraulici. 4. Manutenzione impianti termo-idraulici.	Elementi di disegno tecnico: scale di rappresentazione, particolari e complessivi di impianti termo-idraulici e idrosanitari, ecc.. Impiantistica meccanica, termo-idraulica, oleodinamica. Principali tipologie di impianti termo-idraulici e idrosanitari e loro componenti. Gli strumenti di lavoro e le attrezzature di installazione di impianti termo-idraulici. Le unità di montaggio, misura e collaudo . Elementi di informatica per i sistemi di controllo e collaudo di impianti termo-idraulici. Le caratteristiche dei materiali dei componenti costituenti gli impianti: metalli, plastici, mastici e resine. Sistemi di distribuzione e controllo dei fluidi. Tecniche di montaggio di apparecchiature termiche eidro-sanitarie. Tecniche di lavorazione, adattamento, assemblaggio di tubi di acciaio, di rame, di materiale plastico. Le norme di riferimento previste da UNI e CIG, leggi e regolamenti nazionali per l'installazione di impianti termo-idraulici. Le norme antinfortunistiche da rispettare nella fase di installazione e manutenzione impianti termo-idraulici.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Tecnico-produttiva	Meccatronico che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori ecc.

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Decodifica strutturale schemi d'impianto. 2. Composizione sistemi elettrico-elettronici. 3. Adattamento funzionalità impianti elettrico-elettronici. 4. Controllo sistema impianto elettrico-elettronico.	Le principali tecnologie di automazione industriale. Elementi di disegno elettrico-elettronico: particolari e complessivi, segni, simboli, scale e metodi di rappresentazione. Principi di elettrotecnica ed elettronica e tecnologia di impianti elettrici: elettronica lineare, digitale, analogica e di potenza. Dispositivi di protezione: circuiti di comando, attuazione, regolazione e protezione. Materiali e componentistica elettrica-elettronica Principali tecniche di installazione ed assemblaggio di impianti. Principali strumenti, apparecchiature e attrezzature di lavoro e relative modalità di utilizzo. Metodologie di lettura cataloghi componenti elettrici-elettronici e manuali tecnici. Concetti fondamentali di informatica di base applicata alla strumentazione diagnostica. Norme di riferimento per l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici e macchine. Norme antinfortunistiche da rispettare nella fase di installazione e manutenzione impianti elettrici. Norme ISO-9000:2000 e relative applicazioni in ambito manifatturiero meccanico. Norme per l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Tecnico-produttiva	Meccanico che (...) svolge le sue mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie ecc.

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Predisposizione attrezzature di montaggio. 2. Montaggio di gruppi, sottogruppi e partico- lari meccanici. 3. Controllo conformità del montaggio gruppi, sottogruppi e particolari meccanici. 4. Adeguamento particolari e gruppi meccanici.	I processi di montaggio ed assemblaggio. Elementi di tecnologia meccanica-oleodinamica e pneumatica. Nozioni elementari di elettrotecnica. Caratteristiche e proprietà dei materiali meccanici. Attrezzature e strumenti per il montaggio ed assemblaggio meccanico. Tecniche di montaggio e assemblaggio di componenti meccaniche. Principali organi meccanici di collegamento (viti, anelli, spine, ecc.) e di trasmissione (ruotismi, cinghie, camme, ecc.) e relative applicazioni. Strumenti di misura e collaudi. Norme del disegno tecnico ed impiantistico: segni e simboli, convenzioni, scale e metodi di rappresentazione. Tecnologie e parametri dei principali metodi di aggiustaggio. La modulistica di riferimento: schede istruzioni, programmi di produzione, schede controllo conformità. Elementi propedeutici sulla Direttiva Macchine e sicurezza prodotti. Le norme ISO-9000:2000 e relative applicazioni in ambito manifatturiero-meccanico. Le norme per l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Tecnico-produttiva	Operatore della ceramica artistica

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Trattamento impasti. 2. Modellazione impasti. 3. Essiccamento e cottura manufatto ceramico. 4. Smaltatura e decorazione manufatto ceramico.	Il ciclo di lavorazione di manufatti artistici: realizzazione dell'impasto, tornitura e modellazione, cottura, decorazione. Storia dell'arte e delle diverse tipologie di manufatti ceramici. Tecniche di disegno grafico libero e computerizzato. Tipologia delle principali macchine ed attrezzature, loro funzionamento: tornio, coltelli di rifinitura, forni, impastatrici, ecc.. Caratteristiche costitutive, di trasformazione e di conservazione delle materie prime: terracotta, maioliche e terraglie, porcellane, gres, ecc.. Tipologia e caratteristiche dei materiali utilizzati per la colorazione delle superfici. Tecniche di lavorazione del materiale da plasmare: lavorazione a tornio, colaggio o manuale dell'argilla, ecc.. Tecniche di smaltatura e decorazione del manufatto: a spruzzo, ad immersione, a pennello, ecc.. Tecniche e metodi di cottura dei prodotti in ceramica. Disposizioni a tutela della sicurezza nell'ambiente di lavoro nelle strutture di produzione manufatti in ceramica.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Tecnico-produttiva	Operatore di linea/impianti ceramici

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Approntamento impianti ceramici. 2. Funzionamento impianti/linee produzione ceramica. 3. Trattamento materie prime ceramiche. 4. Controllo qualità prodotti ceramici industriali.	Materie prime ceramiche e loro utilizzo. Gli smalti e gli additivi: funzioni e comportamenti, individuali e reciproci. Diffetologia del prodotto ceramico: classificazione ed identificazione difetti, metodologie di identificazione cause, ecc.. Tecnologie e processi di produzione ceramica (monocottura, bicottura, gres porcellanato, ecc.) e impianti di produzione. Tecniche di lavorazione prodotti ceramici (smaltatura, pressatura, cottura, ecc.). Strumentazioni e macchinari di linea di produzione. Strumenti ed utensili professionali. Strumenti di controllo automatizzato (utilizzo PLC, ecc.). Norme di sicurezza ed antinfortunistica. Normativa e regolamentazione in uso nel settore.

Area di attività	*Profilo CCNL*
Tecnico-produttiva	Tecnico sicurezza impianti ed ecologia

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Diagnosi comportamento ambientale dell'organizzazione. 2. Configurazione Sistema di Gestione Ambientale Integrato. 3. Socializzazione responsabilità ambientale condivisa. 4. Sostenibilità ambientale.	Approccio ecologico e della sostenibilità ambientale. L'organizzazione aziendale: processi, ruoli e funzioni. Tecniche di gestione e organizzazione aziendale. Strategie di comunicazione d'impresa. Nozioni di ingegneria naturalistica. Concetti e metodi di analisi dell'inquinamento ambientale. Il degrado ambientale. Nozioni di chimica di base. Metodologie di analisi e pianificazione del territorio. Tecniche e metodologie di studio di impatto ambientale. Norme ed elementi tecnici di sicurezza del lavoro. Legislazione ambientale nazionale e comunitaria Emas (Eco-manager and audit scheme) - Sistema volontario di gestione ambientale. ISO 14001 e altre normative di certificazione ambientale.

IMPRESE PRODUTTRICI DI CERAMICA SANITARIA, DI PORCELLANE E CERAMICHE PER USO DOMESTICO E ORNAMENTALE, DI CERAMICA TECNICA, DI TUBI IN GRÈS

TABELLE PROFILI E QUALIFICHE
Apprendistato Professionalizzante (art. 7)

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile Contabilità

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Opera nell'ambito di un'area amministrativa (per esempio: contabilità generale, contabilità industriale, contabilità di stabilimento, finanza, fiscale, auditing). 2. Garantisce l'espletamento dell'attività amministrativa dell'area di competenza nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali. 3. Assicura la stesura di analisi statistiche, previsionali e consuntive. 4. È responsabile della gestione di altro personale amministrativo/contabile.	– Acquisire una significativa conoscenza della organizzazione e struttura aziendale. – Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità. – Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione. – Conoscere elementi di programmazione, e i principali sistemi informativi aziendali. – Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale). – Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile Progetti IT

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Coordina l'operatività e lo sviluppo di specifici progetti informativi, in modo da garantire l'adeguatezza alle esigenze dell'utenza. 2. In relazione all'evoluzione tecnologica, assicura la qualità in termini di macchine e di applicazioni installate.	– Acquisire una significativa conoscenza della organizzazione e struttura aziendale. – Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità. – Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione. – Conoscere elementi di programmazione, e i principali sistemi informativi aziendali. – Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale). – Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Acquisti, magazzini, logistica
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Operatore di magazzino

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Addetto a carrelli transelevatori semoventi con conduttore a bordo che compie operazioni di stivaggio e operazioni di carico e scarico con ottimizzazione dei risultati. 2. Effettua operazioni di prelievo e accettazione di prodotti e materie prime con responsabilità di riscontro documentale delle operazioni e con imputazione di dati su terminale. 3. Provvede ad allestire ordini di spedizione in base a metodi di lavoro prestabiliti.	- Conoscere tecniche relative a: - programmazione della distribuzione; - pianificazione della produzione sulla base del programma di vendita, delle richieste provenienti dal clienti, dei vincoli di produzione; - gestione dei magazzini dei prodotti finiti, delle materie prime e degli imballi.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Acquisti, magazzini, logistica
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Addetto spedizioni

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Riceve e controlla i documenti diversamento di materiali e prodotti a magazzino e provvede alle operazioni di carico contabile via terminale.
2. Allestisce ordini di spedizione e, in base a metodi di lavoro prestabiliti, utilizza carrelli trilaterali ad alta elevazione dotati di mezzi informatici.
3. Controlla la rispondenza tra ordine e bolla di prelievo ed effettua le operazioni di scarico contabile.
4. Emette, controlla e smista la documentazione necessaria alle spedizioni per Italia ed estero, anche corredandola con eventuali istruzioni per il trasporto.
5. Supporta l'amministrazione nella verifica dell'attività contabile relativa al magazzino.
	- Conoscere tecniche:
	  - per la gestione dei mezzi di trasporto;
	  - per la predisposizione dei programmi di spedizione e relative documentazioni.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Acquisti, magazzini, logistica
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Magazziniere

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. All'interno di un magazzino di stabilimento provvede all'attività di carico/scarico di automezzi e all'ottimizzazione delle aree di stoccaggio. 2. Controlla gli ingressi e le uscite di prodotto e di materieprime applicando le relative procedure di gestione fisica e amministrativa del prodotto. 3. Assicura il rispetto delle procedure di gestione fisica e amministrativa del prodotto.	- Conoscere tecniche relative a: - programmazione della distribuzione; - pianificazione della produzione sulla base del programma di vendita, delle richieste provenienti dal clienti, dei vincoli di produzione; - gestione dei magazzini dei prodotti finiti, delle materie prime e degli imballi.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Acquisti, magazzini, logistica
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Coordinatore di magazzino

Competenze e capacità correlate

1. Coordina l'attività di elaborazione e preparazione delle pratiche e dei documenti necessari alla spedizione di prodotto e alla ricezione di materie prime e di materiali di imballaggio nonché alla gestione operativa della movimentazione interna ed esterna.
2. Emette, sulla base dei programmi di approvvigionamento, gli ordini di acquisto operando anche su contratti aperti.
3. Segue l'attività di sollecito al fornitore per garantire il rispetto dei tempi di consegna stabiliti.
4. Supporta lo specialista di acquisti nell'attività di acquisto relativa a materiali e prodotti, provvedendo, su delega, alla ricerca dei fornitori, nonché alla definizione delle condizioni e alla stesura dei contratti.

Conoscenze

- Conoscere tecniche relative a:
- magazzino e stoccaggio;
  - gestione delle scorte inventari di magazzino;
  - anagrafica prodotti e clienti.
- Acquisire tecniche di negoziazione per la gestione dei rapporti con i fornitori di materiali e servizi.
- Conoscere le modalità per la conservazione e la distribuzione dei materiali affidati.
- Conoscere tecniche relative a:
  - programmazione della distribuzione;
  - pianificazione della produzione sulla base del programma di vendita, delle richieste provenienti dal clienti, dei vincoli di produzione;
  - gestione dei magazzini dei prodotti finiti, delle materie prime e degli imballi.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Acquisti, magazzini, logistica
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile coordinamento acquisti

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Concorre all'elaborazione del piano degli acquisti e degli approvvigionamenti sulla base dei programmi relativi. 2. Esegue accertamenti per la qualificazione e la valutazione dei fornitori e prodotti nell'area di competenza, anche attraverso visite a stabilimenti e a sedi commerciali. 3. Conduce direttamente, nell'ambito delle deleghe ricevute, le trattative di acquisto, concordando quantità, prezzi, modalità di consegna e termini di pagamento, collaborando col superiore diretto per gli ordini rilevanti. 4. Concorre al controllo dell'andamento degli acquisti analizzando gli scostamenti tra preventivi e consuntivi.	- Conoscere tecniche relative a: - magazzino e stoccaggio; - gestione delle scorte inventari di magazzino; - anagrafica prodotti e clienti. - Acquisire tecniche di negoziazione per la gestione dei rapporti con i fornitori di materiali e servizi. - Conoscere le modalità per la conservazione e la distribuzione dei materiali affidati.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Acquisti, magazzini, logistica
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile servizi logistici

Competenze e capacità correlate

1. È responsabile della gestione dei magazzini e delle spedizioni di stabilimento.
2. Si occupa della distribuzione delle materie prime, prodotti finiti e imballi.
3. È responsabile dei rapporti con le autorità competenti ed enti esterni per ottimizzare l'attività di magazzino.
4. Ottimizza i livelli di magazzino e l'utilizzo delle risorse interne ed esterne.
5. Assicura un efficace servizio di consegna alla clientela.

Conoscenze

- Conoscere tecniche relative a:
  - programmazione della distribuzione;
  - pianificazione della produzione sulla base del programma di vendita, delle richieste provenienti dal clienti, dei vincoli di produzione;
  - gestione dei magazzini dei prodotti finiti, delle materie prime e degli imballi.
- Conoscere tecniche:
  - per la gestione dei mezzi di trasporto;
  - per la predisposizione dei programmi di spedizione e relative documentazioni.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Servizi generali
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Addetto a mansioni di semplice attesa e custodia

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Svolge le attività di sorveglianza finalizzata alla conservazione e tutela del patrimonio dell'impresa. 2. Collabora con gli enti preposti alla gestione in entrata e uscita di persone, merci, ecc. accertandone la corrispondenza alle disposizioni/norme aziendali. 3. Controlla il personale dipendente di imprese esterne che svolgono attività all'interno della impresa controllando altresì il movimento dei materiali/mezzi di dette imprese.	- Conoscere elementi di pronto soccorso. - Conoscere norme di legge in materia di protezione dei dati personali. - Conoscere i principali strumenti informatici e gli applicativi aziendali. - Acquisire nozioni di comunicazione.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Servizi generali
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Autista

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Provvede, secondo le disposizioni ricevute, al trasporto e alla relativa movimentazione di merci e/o persone curando se del caso anche la consegna/ritiro della documentazione amministrativa. 2. Provvede all'ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando a chi di competenza gli interventi di natura complessa.	- Conoscere elementi di pronto soccorso. - Conoscere norme di legge in materia di protezione dei dati personali. - Conoscere i principali strumenti informatici e gli applicativi aziendali. - Acquisire nozioni di comunicazione.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Servizi generali
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Infermiere diplomato

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Esegue, su precise disposizioni o in appoggio al medico, attività di primo soccorso e/o attività di terapia medica in stabilimento. 2. Verifica e compila, per la parte di competenza, la modulistica da inviare alle unità pubbliche competenti. 3. Collabora con il medico nell'esecuzione di particolari esami (elettrocardiogramma, ecc.). 4. Provvede al mantenimento in efficienza dei mezzi in dotazione presso il centro sanitario; controlla il materiale in dotazione alle unità mobili.	- Conoscere elementi di pronto soccorso. - Conoscere norme di legge in materia di protezione dei dati personali. - Conoscere i principali strumenti informatici e gli applicativi aziendali. - Acquisire nozioni di comunicazione.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Servizi generali
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Receptionist/centralinista

Competenze e capacità correlate

1. Ha la responsabilità del controllo delle entrate negli uffici e della ricezione di visitatori e clienti, accerta la loro identità e li annuncia telefonicamente alla persona richiesta.
2. Risponde alle telefonate in arrivo, utilizzando in tale ambito lingue estere.
3. Riceve posta e pacchi in arrivo.

Conoscenze

- Conoscere elementi di pronto soccorso.
- Conoscere norme di legge in materia di protezione dei dati personali.
- Conoscere i principali strumenti informatici e gli applicativi aziendali.
- Acquisire nozioni di comunicazione.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Servizi generali
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Autista meccanico di autotreni

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Esegue trasporto della merce affidata su autotreni con o senza rimorchio. 2. Provvede alla manutenzione ordinaria e alle prime riparazioni del mezzo affidato.	- Conoscere elementi di pronto soccorso. - Conoscere norme di legge in materia di protezione dei dati personali. - Conoscere i principali strumenti informatici e gli applicativi aziendali. - Acquisire nozioni di comunicazione.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Servizi generali
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile servizi generali

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Sovrintende, dirige e controlla, dal lato tecnico amministrativo, il servizio di vigilanza di uno stabilimento che pone esigenze complesse di security. In particolare: dispone ispezioni alle proprietà aziendali; applica/organizza il funzionamento del sistema di identificazione del personale dello stabilimento e di eventuale personale esterno; organizza l'attività del servizio di vigilanza; espleta le indagini relative a furti, danneggiamenti e irregolarità varie; mantiene i contatti con le locali autorità di pubblica sicurezza. 2. Assicura il regolare ed efficiente funzionamento delle attività di: ufficio posta, mensa, manutenzione uffici, centro stampa, economato, ufficio viaggi, sorveglianza, ecc..	- Conoscere elementi di pronto soccorso. - Conoscere norme di legge in materia di protezione dei dati personali. - Conoscere i principali strumenti informatici e gli applicativi aziendali. - Acquisire nozioni di comunicazione.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Personale
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Addetto amministrazione del personale

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Cura la raccolta delle informazioni statistiche relative al personale. 2. Inserisce nel sistema informativo i dati relativi al dipendente. 3. Applica le procedure relative alla corretta gestione di paghe e contributi.	- Acquisire una significativa conoscenza della struttura e dell'organizzazione aziendale. - Acquisire adeguata conoscenza delle norme legislative in materia di diritto del lavoro e delle norme contrattuali collettive. - Acquisire tecniche di negoziazione nell'ambito delle relazioni industriali. - Acquisire competenze per la gestione dei costi del personale (per esempio gestione delle paghe, dei contributi e dei servizi previdenziali eassicurativi). - Acquisire competenze per l'elaborazione dei piani di sviluppo. - Conoscere le tecniche di pianificazione e gestione della formazione. - Conoscere le tecniche di selezione del personale.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Personale
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Coordinatore amministrazione del personale

Competenze e capacità correlate

1. Segue ed espleta le operazioni relative alla amministrazione del personale, elaborando/ verificando dati relativi a: conteggi ferie/ presenze, provvedimenti meritocratici, buoni pasto, rimborsi trasferte, contributi previdenziali/assicurativi, calcolo liquidazioni.
2. Fornisce chiarimenti sulle risultanze dello stipendio e contribuisce al perfezionamento del sistema di elaborazione.
3. Collabora con il responsabile alla elaborazione dei dati preventivi, consuntivi e statistici sul costo del lavoro.
4. Mantiene i contatti con gli enti pubblici (INPS - Collocamento, ecc.) riguardo le pratiche amministrative ordinarie.

Conoscenze

- Acquisire una significativa conoscenza della struttura e dell'organizzazione aziendale.
- Acquisire adeguata conoscenza delle norme legislative in materia di diritto del lavoro e delle norme contrattuali collettive.
- Acquisire tecniche di negoziazione nell'ambito delle relazioni industriali.
- Acquisire competenze per la gestione dei costi del personale (per esempio gestione delle paghe, dei contributi e dei servizi previdenziali eassicurativi).
- Acquisire competenze per l'elaborazione dei piani di sviluppo.
- Conoscere le tecniche di pianificazione e gestione della formazione.
- Conoscere le tecniche di selezione del personale.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Personale
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile risorse umane di stabilimento

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Assicura la corretta applicazione delle norme contrattuali e l'osservanza degli adempimenti di legge in fase di costituzione, gestione e cessazione del rapporto di lavoro nel rispetto delle politiche societarie. 2. Contribuisce all'applicazione e al rispetto delle norme di legge in materia di igiene, ambiente di lavoro, antinfortunistica partecipando alla formulazione degli interventi adeguati. 3. Assicura alla linea la continuità del personale qualitativamente e quantitativamente necessario al conseguimento degli obiettivi specifici e generali della società. 4. Assicura le relazioni con le organizzazioni sindacali locali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle politiche societarie. 5. Collabora all'impostazione e gestione del contenzioso di lavoro. 6. Supporta un adeguato sistema di comunicazione con il personale al fine di garantire un clima di partecipazione e di elevata produttività. 7. Attua piani di sviluppo organizzativo coerentemente con le direttive ricevute.	- Acquisire una significativa conoscenza della struttura e dell'organizzazione aziendale. - Acquisire adeguata conoscenza delle norme legislative in materia di diritto del lavoro e delle norme contrattuali collettive. - Acquisire tecniche di negoziazione nell'ambito delle relazioni industriali. - Acquisire competenze per la gestione dei costi del personale (per esempio gestione delle paghe, dei contributi e dei servizi previdenziali eassicurativi). - Acquisire competenze per l'elaborazione dei piani di sviluppo. - Conoscere le tecniche di pianificazione e gestione della formazione. - Conoscere le tecniche di selezione del personale.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Addetto contabilità

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Provvede alla raccolta di dati e allo svolgimento di operazioni contabili sulla base di schemi e metodologie standard: impostazione e registrazione dati su moduli e/o supporti informatici, elaborazioni statistiche, ecc.. 2. Compie operazioni ricorrenti quali registrazioni contabili, emissione di note di accredito e addebito, compilazione di fatture anche con ausilio EDP ecc.. 3. Raccoglie, registra ed elabora dati statistici anche con ausilio EDP.	– Acquisire una significativa conoscenza della organizzazione e struttura aziendale. – Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità. – Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione. – Conoscere elementi di programmazione, e i principali sistemi informativi aziendali. – Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale). – Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Assistente a uffici amministrativi (segretario/a)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Impiega correntemente sistemi di videoscrittura, per battitura di note, lettere e prospetti statistici. 2. Organizza e gestisce archivi e schedari. 3. Redige in modo autonomo corrispondenza semplice. 4. Tiene aggiornata l'agenda degli impegni e provvede all'organizzazione logistica di viaggi e riunioni.	– Acquisire una significativa conoscenza della organizzazione e struttura aziendale. – Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità. – Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione. – Conoscere elementi di programmazione, e i principali sistemi informativi aziendali. – Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale). – Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Programmatore

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Partecipa, nell'ambito di un team incaricato della realizzazione di un sistema informativo, alla realizzazione dei programmi secondo le indicazioni di massima ricevute. 2. Predispone tutti gli elementi per la documentazione dei programmi.	- Acquisire una significativa conoscenza della organizzazione e struttura aziendale. - Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità. - Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione. - Conoscere elementi di programmazione, e i principali sistemi informativi aziendali. - Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale). - Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Programmatore specialista

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Possiede una specifica competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione dei sistemi informativi. 2. Provvede allo sviluppo e alla realizzazione di programmi complessi coordinando eventualmente l'attività di altri programmatori. 3. Progetta la logica dei programmi complessi sia in batch che in real time e cura i collegamenti logici tra i programmi garantendone la documentazione.	- Acquisire una significativa conoscenza della organizzazione e struttura aziendale. - Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità. - Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione. - Conoscere elementi di programmazione, e i principali sistemi informativi aziendali. - Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale). - Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Contabile specialista

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Opera sulla base di conoscenze teoriche e pratiche nell'ambito di un settore amministrativo (contabilità generale/ industriale, fatturazione, clienti, fornitori, ecc.). 2. Controlla l'attendibilità e la conformità dei dati contabili, sulla base delle procedure aziendali, anche attraverso contatti con enti interni e/o esterni all'impresa. Ne esegue la registrazione e l'elaborazione, anche tramite un costante utilizzo dei supporti informatici.	- Acquisire una significativa conoscenza della organizzazione e struttura aziendale. - Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità. - Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione. - Conoscere elementi di programmazione, e i principali sistemi informativi aziendali. - Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale). - Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Coordinatore uffici amministrativi

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Organizza e coordina, sulla base di particolari competenze acquisite anche attraverso una significativa esperienza nel settore, l'attività di un gruppo di persone operanti all'interno di un ufficio amministrativo/contabile, riportando al responsabile del settore amministrativo di competenza. 2. Ha la responsabilità dell'addestramento e dell'aggiornamento professionale delle persone coordinate. 3. Svolge un ruolo di riferimento per il personale coordinato nella gestione dei contatti esterni e interni alla società e nella gestione di situazioni/problemi diversi da quelli normalmente gestiti o regolati dalle procedure aziendali.	- Acquisire una significativa conoscenza della organizzazione e struttura aziendale. - Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità. - Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione. - Conoscere elementi di programmazione, e i principali sistemi informativi aziendali. - Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale). - Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali.

Area di attività	*Area funzionale*
Amministrativa	Amministrazione, controllo, sistemi informativi
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Specialista amministrativo

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Nell'ambito di una area amministrativa è responsabile di un settore (contabilità clienti/ fornitori). 2. Controlla e coordina il personale addetto ed è responsabile dei risultati raggiunti. 3. Ha responsabilità delle operazioni di impostazione tecnica ed elaborazione dei budget con competenza specialistica.	- Acquisire una significativa conoscenza della organizzazione e struttura aziendale. - Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità. - Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione. - Conoscere elementi di programmazione, e i principali sistemi informativi aziendali. - Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale). - Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Coordinatore di produzione

Competenze e capacità correlate

1. Coordina un gruppo di lavoratori con alte professionalità con apporto di competenza tecnica e pratica, con iniziativa e responsabilità per la condotta e i risultati del processo produttivo.
2. Sovrintende, in condizioni di autonomia operativa e decisionale, all'attività curando il rispetto dei parametri produttivi dati, guidando e controllando il personale in turno.
3. Assicura il rispetto delle norme di sicurezza edi protezione ambientale.
4. Effettua in caso di emergenza gli interventi necessari e valuta, nel quadro delle consegne ricevute, la necessità di far intervenire i superiori; provvede all'addestramento del personale meno esperto.

Conoscenze

- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
- Acquisire tecniche per:
  - la pianificazione della produzione;
  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
  - la gestione degli appalti.
- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Lavoratore con responsabilità di controllo su impianti complessi

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Sovrintende, in condizioni di autonomia operativae decisionale, all'attività curando il rispetto dei parametri produttivi dati, controllando dal punto di vista tecnico e amministrativo gli operatori di reparto di impianti complessi.
2. Assicura il rispetto delle norme di sicurezza e di protezione ambientale.
3. Verifica l'esecuzione dei lavori di manutenzione.
4. Effettua in caso di emergenza gli interventi necessari e valuta, nel quadro delle consegne ricevute, la necessità di far intervenire i superiori.
5. Provvede all'addestramentodel personale meno esperto.
	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	– Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	– Acquisire tecniche per:
	  – la pianificazione della produzione;
	  – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  – la gestione degli appalti.
	– Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	– Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	– Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Specialista collaudatore

Competenze e capacità correlate

1. Esegue prove di collaudo di tutto il processo produttivo (tecnico o tecnologico) con responsabilità di decisione.
2. Ha responsabilità di decisione in materia di collaudi.

Conoscenze

- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
- Acquisire tecniche per:
  - la pianificazione della produzione;
  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
  - la gestione degli appalti.
- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Montatore di materiali refrattari

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Monta materiali refrattari e relative attrezzature su impianti utilizzatori.
2. Coordina all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra.
3. Ha la responsabilità della messa a punto e delle manutenzioni necessarie a un corretto utilizzo degli impianti utilizzatori.
	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	– Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	– Acquisire tecniche per:
	  – la pianificazione della produzione;
	  – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  – la gestione degli appalti.
	
	– Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	– Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	– Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Specialista impianti di cottura rapida

Competenze e capacità correlate

1. Assicura il controllo tecnico produttivo sugli impianti di cottura affidati.
2. Coordina funzionalmente gli addetti agli impianti affidati.
3. È in grado di intervenire sia meccanicamente che elettronicamente sugli impianti affidati.

Conoscenze

- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
- Acquisire tecniche per:
  - la pianificazione della produzione;
  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
  - la gestione degli appalti.
- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Specialista/Operatore plurifunzionale impianti automatici complessi

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Assicura il controllotecnico produttivo sugli impianti automatici complessi di produzione affidati. 2. Coordina funzionalmente gli addetti agli impianti affidati. 3. È in grado di intervenire sia meccanicamenteche elettronicamente sugli impianti affidati. 4. Esegue lavori plurifunzionali su impianti complessi. 5. Opera in autonomia con garanzia dei risultati.	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione. – Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione. – Acquisire tecniche per: - la pianificazione della produzione; – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse; – la gestione degli appalti. – Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti). – Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia. – Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Capo squadra

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Guida, coordina e controlla, in condizioni di autonomia, squadre di operai che svolgono lavori e operazioni per le quali sono richiesti prevalentemente requisiti di capacità e conoscenze tecniche specialistiche.	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Addetto alla programmazione e conduzione di impianti complessi

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Controlla e conduce impianti complessi di produzione (esempio: forni di cottura a ciclo continuo, impianti di colaggio ecc.) e/o linee di produzione con responsabilità sui parametri complessivi della qualità del prodotto.
2. Esegue normali lavori di messa a punto di carattere correttivo.
3. Esegue la raccolta di dati e la predisposizione di prospetti e/o introduzione di dati inerenti la gestione dell'impianto in terminali di sistema.
4. Coordina operativamente l'attività di altro personale operaio.
5. Opera indifferentemente su impianti notevolmente complessi, di caratteristiche produttive fra loro diverse, con compito di guida, coordinamento e controllo di altri operatori.
6. È in grado di decidere interventi risolutivi in caso dianomalie.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Colatore e rifinitore (ceramica sanitaria)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Realizza modelli originali in gesso con interpretazione del disegno per il colaggio su impianti tradizionali semimeccanizzati e meccanizzati.
2. Esegue e rifinisce l'intera gamma della produzione corrente e non corrente su impianti automatizzati, non automatizzati e tradizionali sia per vitreous china sia per fine fire clay, fire clay.
3. Conduce impianti di colaggio con conoscenza del ciclo produttivo dell'impianto.
4. In condizioni di autonomia operativa, conduce impianti complessi ed esegue sui medesimi interventi di regolazione e supervisione.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Colatore forme in gesso (ceramica sanitaria)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Effettua la preparazione e il colaggio di stampi in gesso dentro matrici di resina.
2. Effettua la preparazione degli accessori (armatura in ferro, tubature in alluminio) sulle matrici.
3. Segue il processo produttivo nell'esecuzione della chiusura delle matrici, del colaggio del gesso, nella sfornatura del pezzo e nell'assemblaggio.
	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	– Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	– Acquisire tecniche per:
	  – la pianificazione della produzione;
	  – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  – la gestione degli appalti.
	– Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	– Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	– Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Modellista

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Realizza con particolare competenze tecnico-pratica senza ausilio o controllo tecnico diretto modelli diversi.
2. Coordina altri modellisti.
3. Coordina le fasi preparatorie dello stampo e dei relativi accessori.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Coordinatore uffici tecnici

Competenze e capacità correlate

1. Sovrintende con competenza specialistica alla gestione e al coordinamento dell'ufficio in condizioni di autonomia operativa e decisionale, curando il rispetto dei parametri produttivi dati, guidando, controllando e coordinando dal punto di vista tecnico gli operatori di reparto.
2. Assicura il rispetto delle norme di sicurezza edi protezione ambientale.
3. Provvede all'addestramento del personale meno esperto.

Conoscenze

- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
- Acquisire tecniche per:
  - la pianificazione della produzione;
  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
  - la gestione degli appalti.
- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Tecnico specialista di reparto

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. In possesso di conoscenze specifiche relative alla fase del processo di competenza, ne segue le problematiche di ordine tecnico/qualitativo.
2. Contribuisce all'elaborazione di progetti di miglioramento qualitativo del processo/ prodotto e ne cura la puntuale e corretta attuazione nei reparti di competenza.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Capo Reparto Tecnico

Competenze e capacità correlate

1. È a capo di una unità organizzativa produttiva.
2. Coordina e controlla, in attuazione delle direttive ricevute, attraverso l'attività dei capi turno/assistenti, l'esercizio dell'impianto con riguardo a parametri produttivi, qualitativi, di sicurezza e di impatto ambientale e il corretto impiego del personale per qualsiasi attività o intervento sull'impianto di propria competenza.
3. Collabora alla ricerca di meccanismi di miglioramento del processo produttivo e alla programmazione di interventi di manutenzione sull'impianto.

Conoscenze

- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
- Acquisire tecniche per:
  - la pianificazione della produzione;
  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
  - la gestione degli appalti.
- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Analista tempi e metodi

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Possiede una particolare competenza professionale accompagnata da esperienza maturata nell'esercizio della funzione.
2. Misura e analizza i parametri di produzione al fine di ottimizzazione la gestione delle risorse e il funzionamento/struttura degli impianti.
3. Studia e propone possibili miglioramenti al processo produttivo e agli impianti.
4. Collabora alla stesura delle procedure e dei manuali operativi per assicurare la migliore produttività di marcia dell'impianto e le condizioni di sicurezza del personale operativo addetto e dell'ambiente di lavoro.
5. Presta assistenza ai reparti produttivi per risolvere eventuali anomalie di marcia durante la lavorazione.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile tecnologia ceramica

Competenze e capacità correlate

1. Assicura il mantenimento dei parametri produttivi nelle diverse fasi del processo ceramico (macinazione, impasto, atomizzazione, colatura, formatura plastica, pressatura, essiccamento, finitura, cottura, smaltatura, ecc.).
2. Definisce e attua le misure correttive da adottare all'occorrenza per mantenere il prodotto entro le caratteristiche definite eper ottenere rese maggiori.
3. Collabora con i tecnici di processo, informando il responsabile, alla identificazione di eventuali interventi impiantistici finalizzati al miglioramento delle rese e dell'efficienza delle installazioni.
4. Propone piani di miglioramento per l'evoluzione impiantistica e tecnologica dello stabilimento.

Conoscenze

- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
- Acquisire tecniche per:
  - la pianificazione della produzione;
  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
  - la gestione degli appalti.
- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile della modelleria (ceramica sanitaria)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Coordina il reparto di modellazione per la fabbricazione di stampi, forme e modelli per il processo ceramico.
2. Guida i modellisti su tutte le tipologie di matrici (VC-FFC- FC) affiancandoli e istruendoli con particolare attenzione alla finitura e conformità dello stampo prodotto, in funzione della foggiatura dei diversi pezzi.
3. Svolge una funzione tecnico-organizzativa nel coordinamento del personale e della gestione delle problematiche inerenti la produzione e la sicurezza dei reparti nell'osservanza delle norme di sicurezza.
	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	– Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	– Acquisire tecniche per:
	  – la pianificazione della produzione;
	  – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  – la gestione degli appalti.
	– Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	– Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	– Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile produzione di stabilimento

Competenze e capacità correlate

1. Coordina e controlla, in attuazione delle direttive ricevute, attraverso l'attività dei capi turno/assistenti, l'esercizio degli impianti con riguardo a parametri produttivi, qualitativi, di sicurezza e di impatto ambientale e il corretto impiego del personale per qualsiasi attività o intervento sugli impianti.
2. Collabora alla ricerca di meccanismi di miglioramento del processo produttivo e alla programmazione di interventi manutentivi sull'impianto.
3. Sulla base dei fabbisogni che gli vengono segnalati, redige il programma di produzione e ne cura la puntuale attuazione, organizzando di conseguenza le risorse umane e impiantistiche necessarie.

Conoscenze

- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
- Acquisire tecniche per:
  - la pianificazione della produzione;
  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
  - la gestione degli appalti.
- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Marketing, vendite

Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Assistente a uffici amministrativi (segretario/a)

Competenze e capacità correlate

1. Impiega correntemente sistemi di videoscrittura, per battitura di note, lettere e prospettistatistici.
2. Organizza e gestisce archivi e schedari.
3. Redige in modo autonomo corrispondenza semplice.
4. Tiene aggiornata l'agenda degli impegni e provvede all'organizzazione logistica di viaggi e riunioni.

Conoscenze

- Acquisire una approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda.
- Conoscere i metodi e le tecniche di comunicazione efficace sui prodotti.
- Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato.
- Acquisire tecniche di marketing.
- Conoscere le tecniche di promozione (per esempio campagne pubblicitarie, fiere, comunicati stampa, redazione di cataloghi informativi sui prodotti aziendali).
- Acquisire tecniche di:
  - vendita,
  - comunicazione sui prodotti,
  - gestione delle reti vendita (distributori, agenti),
  - gestione dei clienti e della relativa documentazione (per esempio gestione del conto clienti, della pianificazione delle politiche di fido edei conti deposito).
- Acquisire tecniche di negoziazione.
- Acquisire tecniche di gestione dei reclami della clientela.
- Acquisire competenze tecnico – commerciali di assistenza al cliente nella fase pre vendita e nella fase post vendita.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Marketing, vendite
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Addetto uffici commerciali

Competenze e capacità correlate

1. Ha la gestione per aree linguistiche o per raggruppamenti di aree nazionali degli uffici commerciali.
2. Esegue nell'ambito dei piani commerciali definiti dai responsabili di prodotto una o più attività di supporto (ricerche di mercato ecc.).
3. Possiede una approfondita conoscenza del prodotto e del mercato.
4. Compila e trasmette alle scadenze richieste la modulistica di servizio.

Conoscenze

- Acquisire una approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda.
- Conoscere i metodi e le tecniche di comunicazione efficace sui prodotti.
- Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato.
- Acquisire tecniche di marketing.
- Conoscere le tecniche di promozione (per esempio campagne pubblicitarie, fiere, comunicati stampa, redazione di cataloghi informativi sui prodotti aziendali).
- Acquisire tecniche di:
  - vendita,
  - comunicazione sui prodotti,
  - gestione delle reti vendita (distributori, agenti),
  - gestione dei clienti e della relativa documentazione (per esempio gestione del conto clienti, della pianificazione delle politiche di fido edei conti deposito).
- Acquisire tecniche di negoziazione.
- Acquisire tecniche di gestione dei reclami della clientela.
- Acquisire competenze tecnico – commerciali di assistenza al cliente nella fase prevendita e nella fase post vendita.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Marketing, vendite
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Addetto al Customer care

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Possiede una particolare competenza professionale di prodotto e di mercato accompagnata da una notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione.
2. Effettua interventi tecnici richiedendo al personale addetto al coordinamento le visite da effettuare.
3. Ha la responsabilità del completamento dell'intervento che gli è stato assegnato, sia a livello preventivo che aguasto.
4. Completa, a richiesta, l'addestramento dei nuovi tecnici sul campo al fine di migliorarne le capacità individuali.
5. Assiste al lancio di nuovi prodotti per la zona di propria competenza.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda.
	- Acquisire tecniche di:
	  - vendita,
	  - comunicazione sui prodotti,
	  - gestione delle reti vendita (distributori, agenti),
	  - gestione dei clienti e della relativa documentazione (per esempio gestione del conto clienti, della pianificazione delle politiche di fido edei conti deposito).
	- Acquisire tecniche di negoziazione.
	- Acquisire tecniche di gestione dei reclami della clientela.
	- Acquisire competenze tecnico – commerciali di assistenza al cliente nella fase pre vendita e nella fase post vendita.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Marketing, vendite
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale

Competenze e capacità correlate

1. Ha l'incarico di viaggiare per la trattazione e la gestione con la clientela della zona di propria competenza per la vendita di prodotti per i quali ha avuto incarico e/o per svolgere attività di promozione, di merchandising e di assistenza tecnico-commerciale.
2. Può avvalersi di strumentazione informatica per lo svolgimento della parte amministrativa e/o analitica delle proprie funzioni.
3. Svolge la propria attività di vendita in ampia autonomia sulla base di approfondite conoscenze del prodotto e del mercato.
4. È responsabile del raggiungimento degli obiettivi di volume e fatturato per la zona di propria competenza.
5. Ha compiti di monitoraggio dell'andamento acquisizione ordini dei clienti e delle condizioni offerte dal mercato.

Conoscenze

- Acquisire un'approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda.
- Acquisire tecniche di:
  - vendita,
  - comunicazione sui prodotti,
  - gestione delle reti vendita (distributori, agenti),
  - gestione dei clienti e della relativa documentazione (per esempio gestione del conto clienti, della pianificazione delle politiche di fido edei conti deposito).
- Acquisire tecniche di negoziazione.
- Acquisire tecniche di gestione dei reclami della clientela.
- Acquisire competenze tecnico – commerciali di assistenza al cliente nella fase pre vendita e nella fase post vendita.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Marketing, vendite
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Addetto ufficio marketing

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Esegue, nell'ambito dei piani marketing definiti dairesponsabili di prodotto, una o più attività di supporto al marketing (ricerche di mercato, attività promozionali, premi, direct marketing, direct mail). 2. Segue il buon fine dell'iter amministrativo e delle autorizzazioni, sia interne che esterne all'organizzazione, necessarie per la realizzazione delle varie attività in linea con le disposizioni di legge e con le procedure aziendali. 3. Mantiene i contatti operativi sia con le funzioni interne interessate alle attività sia con le agenzie esterne incaricate di realizzare le varie iniziative. 4. Riceve i dati relativi alle iniziative realizzate informando l'organizzazione sull'andamento delle iniziative stesse.	- Acquisire una approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda. - Conoscere i metodi e le tecniche di comunicazione efficace sui prodotti. - Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato. - Acquisire tecniche di marketing. - Conoscere le tecniche di promozione (per esempio campagne pubblicitarie, fiere, comunicati stampa, redazione di cataloghi informativi sui prodotti aziendali).

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Marketing, vendite
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Specialista promozione e vendita

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Ha il compito di promuovere e vendere i prodotti dell'impresa.
2. Presta consulenza tecnica alla clientela per la corretta scelta e utilizzazione dei prodotti sulla base di conoscenze tecniche specialistiche acquisite mediante apposite azioni formative ed esperienze diversificate.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda.
	- Acquisire tecniche di:
	  - vendita,
	  - comunicazione sui prodotti,
	  - gestione delle reti vendita (distributori, agenti),
	  - gestione dei clienti e della relativa documentazione (per esempio gestione del conto clienti, della pianificazione delle politiche di fido edei conti deposito).
	- Acquisire tecniche di negoziazione.
	- Acquisire tecniche di gestione dei reclami della clientela.
	- Acquisire competenze tecnico – commerciali di assistenza al cliente nella fase pre vendita e nella fase post vendita.

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Marketing, vendite
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Product Manager

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Definisce le alternative di politiche di marketing effettuando analisi di mercato. 2. Identifica le potenzialità di vendita e gli obiettivi annuali. 3. Collabora con ricerca e sviluppo e produzione nell'aggiornamento delle caratteristiche del prodotto. 4. Assicura alla rete esterna l'informazione e l'aggiornamento relativo alle caratteristiche e/o evoluzione dei prodotti, fornendo altresì dati previsionali e consuntivi di mercato. 5. Elabora analisi economiche di redditività del prodotto. 6. Coordina la realizzazione delle iniziative pubblicitarie e promozionali.	- Acquisire una approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda. - Conoscere i metodi e le tecniche di comunicazione efficace sui prodotti. - Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato. - Acquisire tecniche di marketing. - Conoscere le tecniche di promozione (per esempio campagne pubblicitarie, fiere, comunicati stampa, redazione di cataloghi informativi sui prodotti aziendali).

Area di attività	*Area funzionale*
Commerciale	Marketing, vendite
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Ispettore di vendita

Competenze e capacità correlate

1. Svolge un'attività itinerante, con alcune attività amministrative in sede anche decentrata.
2. Cura direttamente alcuni clienti di particolare importanza per l'impresa.
3. Ha una notevole e consolidata esperlenza specifica acquisita nell'esercizio della attività commerciale.
4. Svolge funzioni che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di attività di assistenza alla clientela di un'area geografico-commerciale o di
   un settore merceologico aventi particolare importanza.
5. Concorre al raggiungimento degli obiettivi di qualità e costumer satisfaction dell'area di propria competenza.
6. Cura la formazione dei collaboratori.

Conoscenze

- Acquisire un'approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda.
- Acquisire tecniche di:
  - vendita,
  - comunicazione sui prodotti,
  - gestione delle reti vendita (distributori, agenti),
  - gestione dei clienti e della relativa documentazione (per esempio gestione del conto clienti, della pianificazione delle politiche di fido edei conti deposito).
- Acquisire tecniche di negoziazione.
- Acquisire tecniche di gestione dei reclami della clientela.
- Acquisire competenze tecnico – commerciali di assistenza al cliente nella fase pre vendita e nella fase post vendita.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Madrista (ceramica sanitaria)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Addetto alla costruzione di modelli in gesso complessi (primo stampo) e matrici in resina con interpretazione del disegno.	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Conduttore impianti non complessi (ceramica sanitaria – ceramica per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Addetto alla conduzione di impianti di produzione (colaggio e/o smaltatura) con compiti di controllo sulla qualità e sui risultati della produzione.	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Ispettore prodotto finito (ceramica sanitaria)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Controlla la rispondenza del prodotto finito (cotto) ai parametri qualitativi stabiliti dall'azienda.
2. Opera la cernita del prodotto sulla base della rispondenza dello stesso ai parametri stabiliti dall'azienda.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Riparatore (ceramica sanitaria)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Effettua operazioni di controllo del prodotto nelle varie fasi del processo produttivo.
2. Provvede alle riparazioni necessarie mediante l'impiego di utensili.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Conduttore forni continui o intermittenti (ce- ramica sanitaria – ceramiche per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Conduce in base alle consegne ricevute i forni di cottura con compiti di regolazione e con cognizioni tecniche specifiche con consentono interventi in forma autonoma sul funzionamento degli impianti.
2. Opera anche singoli interventi di manutenzione.
	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	– Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	– Acquisire tecniche per:
	  – la pianificazione della produzione;
	  – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  – la gestione degli appalti.
	– Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	– Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	– Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Operatore polivalente (ceramica sanitaria – ceramiche per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate

1. Controlla e conduce impianti ad alto contenuto tecnologico, processistico, impiantistico, per cui è richiesta una notevole iniziativa, integrazione e polivalenza operativo-esecutiva tra i lavoratori addetti.
2. Svolge l'attività di controllo e ispezione routinaria sul processo attuando interventi di attività integrative specialistiche e di servizio.
3. Coordina, da un punto di vista operativo, altri lavoratori in particolari momenti (fermata, avviamento, emergenza, variazioni di assetto di marcia).
4. Conduce in base a metodi di lavoro prestabiliti e in completa autonomia operativa diverse linee di produzione e/o varie tipologie di prodotti, provvedendo alla guida e alla regolazione dello scarico e al recupero dei pezzi difettosi.
5. Controlla i parametri di funzionamento delle macchine provvedendo alla loro messa a punto e regolazione.
6. Controlla lo stato del prodotto durante la lavorazione e l'identità dello stesso.
7. Compila, ove prevista, la scheda di lavorazione riportando i risultati ottenuti durante i controlli in processo secondo le disposizioni ricevute.
8. Opera nelle norme di buona fabbricazione e della sicurezza.
9. In particolare provvede a:

- sorvegliare le linee di produzione;
- eseguire l'intera gamma della produzione corrente e non su impianti automatizzati, non automatizzati e tradizionali (colatura e rifinitura);
- eseguire l'intera gamma della produzione nei colori particolari (verniciatura e smaltatura) in base ad approfondita capacità tecnica della lavorazione e di qualificata esperienza.
- scegliere, controllare, incartare, imballare e registrare dati di ricottura e levigatura dell'intera gamma della produzione.

Conoscenze

- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
- Acquisire tecniche per:
  - la pianificazione della produzione;
  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
  - la gestione degli appalti.
- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Tecnico di trafilatura (ceramiche per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. È addetto alla trafilatura a mano di isolatori ad alta tensione di esercizio (>50 kv) con sagoma o su macchina automatica con utensili sagomati e/o progressivi.
2. Ha responsabilità dell'attrezzaggio della macchina e controllo sui pezzi prodotti.
	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	– Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	– Acquisire tecniche per:
	  – la pianificazione della produzione;
	  – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  – la gestione degli appalti.
	– Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	– Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	– Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Tecnico attrezzista (ceramiche per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Possiede elementi di conoscenza della tecnologia di pressature a secco.
2. In condizioni di autonomia esecutiva costruisce, assembla, mette a punto o ripara al banco di officina stampi complessi, macchinari, impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi anche con uso di macchine utensili.
3. Attrezza correttamente la pressa con lo stampo.
4. Esegue le tarature e le messe a punto necessarie all'avviamento della produzione.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Attrezzista (ceramiche per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Possiede elementi di conoscenza della tecnologia di pressature a secco.
2. In condizioni di autonomia esecutiva costruisce, assembla, mette a punto o ripara al banco di officina stampi complessi, macchinari, impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi anche con uso di macchine utensili.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Operatore di produzione

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Provvede all'alimentazione e assistenza di macchine e impianti.
2. Provvede a carico e scarico di macchine o linee di lavorazione.
3. Provvede a inscatolamento e imballaggio.
4. Effettua operazioni elementari o prove di routine nell'ambito del ciclo produttivo.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Addetto alla scelta, controllo, imballaggio

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Esegue, secondo metodi standardizzati e su problemi noti, le determinazioni analitiche su materie prime e prodotti utilizzando un'ampia gamma di apparecchiature evidenziando inoltre i dati relativi.
2. Addetto alla conduzione di macchine di confezionamento che, oltre ad operare sull'intera gamma delle stesse, svolge tutte le operazioni di controllo e registrazione dei dati riscontrati; interventi meccanici nonché regolazione e messa a punto delle macchine con relativa annotazione dei dati, anche con riferimento alle norme di buona fabbricazione.
3. Effettua anche i cambi formato.
	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	– Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	– Acquisire tecniche per:
	  – la pianificazione della produzione;
	  – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  – la gestione degli appalti.
	– Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	– Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	– Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Addetto alla scelta, controllo di semilavorati

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Esegue, secondo metodi standardizzati e su problemi noti, le determinazioni analitiche qualitative su semilavorati utilizzando apparecchiature idonee ed evidenziando inoltre i dati relativi.	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Addetto reparto decorazione polivalente (domestico ornamentale)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Applica decalcomanie complesse (bordature complete) sull'intera gamma degli articoli prodotti.
2. Sceglie il prodotto bianco in base agli ordini in allestimento.
3. Esegue filettatura manuale.
4. Esegue filettatura a macchina con compiti di messa a punto e regolazione della macchina.
5. Sceglie e prepara campioni.
	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	– Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	– Acquisire tecniche per:
	  – la pianificazione della produzione;
	  – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  – la gestione degli appalti.
	– Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	– Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	– Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Addetto scelta incartamento e imballo (domestico ornamentale)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Sceglie rifinisce e carica su bancali con conoscenza dei vari tipi di imballo, dei diversi materiali usati e delle esigenze specifiche dei singoli clienti.
2. Provvede all'approvvigionamento e allo scarico e carico dei materiali sussidiari.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Operatore addetto reparto decorazione (domestico ornamentale)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Applica varie tipologie di decalcomanie (bordatura completa) su tutta la gamma di articoli prodotti (uso ornamentale e domestico).
2. Sceglie il prodotto bianco per le varie tipologie di decoro e clienti.
	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	– Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	– Acquisire tecniche per:
	  – la pianificazione della produzione;
	  – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  – la gestione degli appalti.
	– Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	– Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	– Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Addetto rifinitura (domestico ornamentale)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. È addetto a macchine semiautomatiche per foggiatura di tazze, tazzine e piatti.
2. È addetto alla produzione, costruzione e attaccatura manici a tazze, tazzine e piattini con carico carrelli e controllo qualità della produzione.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Foggiatore ceramico (domestico ornamentale)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. È addetto a macchine semiautomatiche per foggiatura di tazze, tazzine e piatti.
2. È addetto alla produzione, costruzione e attaccatura manici a tazze, tazzine e piattini con carico carrelli e controllo qualità della produzione.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Colatore ceramico (domestico - ornamentale)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Cola su impianti manuali pezzi pieni (pirofile, ovali) o a svuotamento (caffettiere, zuppiere ecc.) con sformatura, pulizia dei pezzi e controllo qualità della produzione.	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Operatore verniciatura (domestico ornamentale)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Immerge a mano pezzeria o caffetteria con compiti di scelta, immersione e pulizia di pezzi bianchi.
2. Regola carico e scarico macchine automatiche per smaltatura piatti, piattini, tazze e tazzine.
3. Provvede al caricamento dei carrelli con articoli piatti e cavi per forno cottura vernice.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

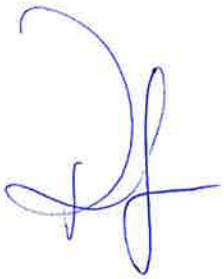
Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Conduttore di impianto (ceramica sanitaria – ceramiche per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

Con conoscenze specifiche e capacità tecnico-pratiche:
1. conduce pale o scavatori meccanici;
2. è addetto al tunnel di termoretrazione pallet con compiti di controllo forno di termoretrazione e registrazione versamenti a magazzino;
3. è addetto ai forni continui o intermittenti con compiti di carico e scarico e con piccoli interventi di regolazione;
4. è addetto ai mulini a umido e/o impianti automatici di dosaggio e simili con il compito della macinazione e della lettura e trascrizione dati;
5. è addetto agli essiccatoi con compiti di regolazione e di controllo dell'umidità del materiale.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Manutenzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Specialista manutentore impianti complessi

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Svolge interventi di tipo elettronico, meccanico, oleodinamico. 2. Opera in condizioni di autonomia esecutiva per il controllo, collaudo e messa a punto di impianti complessi.	- Conoscere l'organizzazione della produzione (conoscenza di base). - Conoscere gli impianti installati e il loro funzionamento. - Conoscere i materiali, gli strumenti e le tecniche di lavoro applicate. - Conoscere le logiche della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza. - Conoscere le procedure di sicurezza degli impianti.



Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Manutenzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Specialista manutentore elettricista

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Compie, in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di particolare e personale competenza professionale, la messa a punto e le riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici, anche complessi, guidando all'occorrenza altri lavoratori, e partecipando anche al lavoro di squadra. 2. Si occupa della manutenzione elettrica ordinaria e straordinaria agli impianti già in uso e del montaggio di nuovi.	- Conoscere l'organizzazione della produzione (conoscenza di base). - Conoscere gli impianti installati e il loro funzionamento. - Conoscere i materiali, gli strumenti e le tecniche di lavoro applicate. - Conoscere le logiche della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza. - Conoscere le procedure di sicurezza degli impianti.

Area funzionale

Manutenzione

Profilo professionale

Coordinatore officina meccanica

Area di attività

Tecnico-produttiva

Categoria CCNL

C

Competenze e capacità correlate

1. Detiene la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti produttivi e non, anche complessi.
2. Svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia, con potere di iniziativa, guidando all'occorrenza altri lavoratori e partecipando anche al lavoro di squadra.
3. Controlla qualitativamente e quantitativamente quanto realizzato da imprese esterne e si coordina con le diverse entità interne allo stabilimento, per assicurare il regolare flusso di materiali e risorse necessarie, nel rispetto delle relative procedure amministrative.

Conoscenze

- Conoscere l'organizzazione della produzione (conoscenza di base).
- Conoscere gli impianti installati e il loro funzionamento.
- Conoscere i materiali, gli strumenti e le tecniche di lavoro applicate.
- Conoscere le logiche della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza.
- Conoscere le procedure di sicurezza degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Manutenzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Specialista manutentore elettronico/strumentista elettronico

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Compie, in condizioni di autonomia esecutiva, con l'applicazione di particolare e personale competenza professionale, la complessa installazione, collaudo, e messa a punto di impianti elettronici complessi e ne cura le modifiche essenziali con l'elaborazione autonoma di schemi per l'adattamento alle condizioni di esercizio.	- Conoscere l'organizzazione della produzione (conoscenza di base). - Conoscere gli impianti installati e il loro funzionamento. - Conoscere i materiali, gli strumenti e le tecniche di lavoro applicate. - Conoscere le logiche della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza. - Conoscere le procedure di sicurezza degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Manutenzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Capo squadra manutenzione

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Coordina un gruppo di lavoratori con alte professionalità con apporto di competenza tecnica e pratica, con iniziativa e responsabilità per la condotta e i risultati della lavorazione. 2. Responsabile dell'officina elettrica e/o meccanica. 3. Ha responsabilità autonoma di controllo tecnico- produttivo o tecnologico su impianti automatici complessi di produzione o su attrezzature specifiche, in grado di intervenire in modo autonomo sia meccanicamente che elettronicamente o tecnologicamente sugli impianti o sulle attrezzature di competenza. 4. Agisce nel rispetto delle norme di sicurezza e di protezione ambientale.	- Conoscere l'organizzazione della produzione (conoscenza di base). - Conoscere gli impianti installati e il loro funzionamento. - Conoscere i materiali, gli strumenti e le tecniche di lavoro applicate. - Conoscere le logiche della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza. - Conoscere le procedure di sicurezza degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Manutenzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile di manutenzione

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Organizza, coordina e controlla l'attività del personale specialistico di stabilimento da lui dipendente. 2. Imposta i programmi manutentivi per l'area di sua competenza e ne cura la definizione e l'esecuzione, anche coordinando il personale di livello inferiore che a lui riporta. 3. Garantisce la buona esecuzione tecnica dei lavori nel rispetto degli standard previsti. 4. Fornisce supporto di competenza per quanto riguarda il miglioramento delle attrezzature/ impianti esistenti.	– Conoscere l'organizzazione della produzione (conoscenza di base). – Conoscere gli impianti installati e il loro funzionamento. – Conoscere i materiali, gli strumenti e le tecniche di lavoro applicate. – Conoscere le logiche della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza. – Conoscere le procedure di sicurezza degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Operatore di produzione tubi (ceramiche per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Possiede elementi di conoscenza sulla normativa tecnica connessa al prodotto.
2. Provvede al controllo continuativo dei manufatti realizzati nell'ambito dello stabilimento (tubi, raccordi e relativi elementi complementari allo scopo di garantirne la conformità agli standard tecnici).
3. Controlla la produzione dei giunti e delle altre parti flessibili e ne garantisce la conformità agli standard tecnici.
	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	– Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	– Acquisire tecniche per:
	  – la pianificazione della produzione;
	  – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  – la gestione degli appalti.
	– Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	– Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	– Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Operatore di produzione (ceramiche per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Addetto alla pressatura a stampi con macchina automatica o manuale e/o sbavatura con responsabilità di controllo dei pezzi per mezzo di strumenti di precisione e di controllo.
2. Addetto alla invetratura/smaltatura a spruzzo su postazioni robotizzate o automatizzate con responsabilità della messa a punto della macchina e della programmazione.
	– Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	– Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	– Acquisire tecniche per:
	  – la pianificazione della produzione;
	  – la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  – la gestione degli appalti.
	– Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	– Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	– Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Rettificatore (ceramiche per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Provvede alla rettifica e/o lappatura di precisione di isolatori e/o ceramiche tecniche cotte con responsabilità di verifiche dimensionali utilizzando diversi strumenti di misura con conoscenza del disegno.	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Addetto controllo (ceramiche per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. É addetto al controllo qualitativo totale dei prodotti finiti e semilavorati con utilizzo di strumenti di misura complessivi e di alta precisione.	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Addetto alla trafilatura a mano (ceramiche per uso tecnico)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. É addetto alla trafilatura a mano di isolatori ad alta, media e bassa tensione di esercizio con sagoma o su macchina automatica con utensili sagomanti e/o progressivi.	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Addetto al carico carri forno (ceramica sanitaria)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Compie operazioni di carico dei forni di cottura che richiedono un corretto posizionamento dei pezzi in funzione delle diverse tipologie con ottimizzazione dei risultati.	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Operatore verniciatura/aerografista comune (ceramica sanitaria)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. É in grado di eseguire l'intera gamma della produzione corrente (verniciatura e smaltatura di pezzi semplici e complessi) con apparecchi ad aria compressa per verniciatura a spruzzo.	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Produzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Colatore ceramico (ceramica sanitaria)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze

1. Cola e finisce l'intera gamma della produzione corrente (pezzi semplici e pezzi complessi).
2. Controlla la qualità della produzione.
	- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione.
	- Conoscere i prodotti, i processi e i flussi di produzione.
	- Acquisire tecniche per:
	  - la pianificazione della produzione;
	  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse;
	  - la gestione degli appalti.
	- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti).
	- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali in materia.
	- Acquisire nozioni elementari sulla normativa in tema di rapporto di lavoro e diritto sindacale.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Manutenzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Operatore tecnico polivalente di manutenzione

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. È in possesso di elevate conoscenze teorico-pratiche attinenti a tutte le attività relative a una o più specializzazioni. 2. Esegue, in assenza di livelli di coordinamento intermedio, con ampia autonomia operativa e decisionale, ogni tipo di intervento (ripristino, conservativo, migliorativo) su macchinario, apparecchiature e strumenti, impianti oleodinamici e/o pneumatici, anche mediante l'uso di macchine utensili, in particolare relativamente a: modalità di preparazione- esecuzione, priorità di svolgimento, necessità di operare in coordinamento con altre funzioni e unità aziendali anche di più specializzazioni fondamentali (avvalendosi all'occorrenza di altri operatori specialisti). 3. Realizza, integrandosi con altri specialisti, interventi che presentano elementi di difficoltà e complessità tale da richiedere elevate conoscenze nelle discipline tecniche di competenza (meccanica, elettrica ed elettronica) e nella loro correlazione con gli impianti e i processi produttivi in particolare quando siano necessarie la massima rapidità, affidabilità ed economicità del risultato.	- Conoscere l'organizzazione della produzione (conoscenza di base). - Conoscere gli impianti installati e il loro funzionamento. - Conoscere i materiali, gli strumenti e le tecniche di lavoro applicate. - Conoscere le logiche della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza. - Conoscere le procedure di sicurezza degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Manutenzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Manutentore

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. È in possesso di approfondite conoscenze tecnico-pratiche su più specializzazioni. 2. Esegue interventi in modo risolutivo sull'intera gamma delle apparecchiature e degli impianti con autonomia operativa effettuando, in casi complessi, diagnosi, impostazione e preparazione lavori. 3. Costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi o di disegni costruttivi. 4. Compie in condizioni di autonomia esecutiva l'installazione, collaudo e messa a punto di impianti elettrici e/o elettronici. 5. Coordina, quando necessario, altri lavoratori.	- Conoscere l'organizzazione della produzione (conoscenza di base). - Conoscere gli impianti installati e il loro funzionamento. - Conoscere i materiali, gli strumenti e le tecniche di lavoro applicate. - Conoscere le logiche della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza. - Conoscere le procedure di sicurezza degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Manutenzione
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
E	Operatore di manutenzione

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. È in possesso di adeguate conoscenze tecnico-pratiche sulla specializzazione di competenza. 2. Esegue in condizioni di autonomia esecutiva e su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenza gli interventi e le regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento. 3. Effettua analisi e diagnosi, fornendo indicazioni sulla necessità di eseguire interventi di manutenzione. 4. Esegue lavori manutentivi che richiedono una significativa esperienza negli impianti e nelle officine, compresi interventi strutturali sugli edifici e sulle costruzioni (muratore).	- Conoscere l'organizzazione della produzione (conoscenza di base). - Conoscere gli impianti installati e il loro funzionamento. - Conoscere i materiali, gli strumenti e le tecniche di lavoro applicate. - Conoscere le logiche della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza. - Conoscere le procedure di sicurezza degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Progettazione, ricerca, tecnologia, sviluppo
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Tecnico coordinatore di ricerche tecnologiche e di sviluppo di nuovi prodotti

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. In possesso di cultura tecnico scientifica a livello universitario e/o equivalente è responsabile, sotto l'aspetto scientifico, tecnico, organizzativo, dello svolgimento di singoli temi di ricerca (parti di più ampi programmi/progetti) o di progetti di limitata complessità nell'ambito di ben definite aree scientifiche e tecniche. 2. Imposta e coordina la parte sperimentale scegliendo metodi e mezzi. 3. Redige relazioni intermedie e finali sui risultati sperimentali segnalando le opportunità di diverso indirizzo della ricerca affidatagli. 4. Può avvalersi della collaborazione diretta di posizioni di livello tecnico ed esecutivo.	- Acquisire conoscenze tecniche e metodologiche sui prodotti e sui processi dell'azienda. - Conoscere le tecniche e gli strumenti (hardware e software) utilizzati nell'area di competenza. - Acquisire metodologie per la pianificazione e lo sviluppo dei progetti. - Acquisire tecniche di analisi dati e metodologie comparative. - Conoscere gli aspetti legislativi relativi alla messa a norma degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Progettazione, ricerca, tecnologia, sviluppo
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Tecnico progettista per lo studio e la realizzazione di impianti

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Imposta e realizza studi di progettazione di massima e innovativa verificando la fattibilità, la validità tecnica e l'economicità delle alternative anche in funzione delle nuove tecniche computerizzate di progettazione. 2. Segue gli obiettivi stabiliti dalla propria direzione circa le caratteristiche tecniche che il prodotto deve possedere. 3. Individua le soluzioni che evidenzino nel modo migliore le caratteristiche del prodotto e nel contempo riducano i costi con miglioramenti della qualità.	- Acquisire conoscenze tecniche e metodologiche sui prodotti e sui processi dell'azienda. - Conoscere le tecniche e gli strumenti (hardware e software) utilizzati nell'area di competenza. - Acquisire metodologie per la pianificazione e lo sviluppo dei progetti. - Acquisire tecniche di analisi dati e metodologie comparative. - Conoscere gli aspetti legislativi relativi alla messa a norma degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Progettazione, ricerca, tecnologia, sviluppo
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile di laboratorio

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Tecnico in possesso non solo di una solida esperienza specifica, ma anche di competenza e capacità che gli consentono di operare con rilevante autonomia operativa e decisionale all'interno degli obiettivi prefissati. 2. Fornisce un contributo di innovazione e di proposta nell'ambito delle molteplici attività in cui è coinvolto. 3. Rappresenta il laboratorio nei confronti dell'esterno (entro deleghe definite dal responsabile o da un ricercatore). 4. Coordina in maniera completamente autonoma l'attività di altro personale.	- Acquisire conoscenze tecniche e metodologiche sui prodotti e sui processi dell'azienda. - Conoscere le tecniche e gli strumenti (hardware e software) utilizzati nell'area di competenza. - Acquisire metodologie per la pianificazione e lo sviluppo dei progetti. - Acquisire tecniche di analisi dati e metodologie comparative. - Conoscere gli aspetti legislativi relativi alla messa a norma degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Progettazione, ricerca, tecnologia, sviluppo
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Tecnico che svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo di nuovi prodotti

Competenze e capacità correlate

1. È normalmente diplomato e/o in possesso di conoscenze equivalenti, con autonomia nella messa a punto di nuove metodologie.
2. È in possesso di una consolidata esperienza che gli consente di operare con autonomia all'interno dei lavori che gli vengono affidati dal responsabile di laboratorio o dal ricercatore che lo coordina, nell'ambito di obiettivi prefissati o discussi.
3. Può coordinare l'attività di personale tecnico.
4. Esegue tutte le operatività del laboratorio e contribuisce alla messa a punto di nuovi metodi di preparazione/controllo.
5. Interagisce autonomamente con altri laboratori/unità, nello svolgimento del lavoro affidatogli.
6. Riporta autonomamente per iscritto i risultati di lavoro.

Conoscenze

- Acquisire conoscenze tecniche e metodologiche sui prodotti e sui processi dell'azienda.
- Conoscere le tecniche e gli strumenti (hardware e software) utilizzati nell'area di competenza.
- Acquisire metodologie per la pianificazione e lo sviluppo dei progetti.
- Acquisire tecniche di analisi dati e metodologie comparative.
- Conoscere gli aspetti legislativi relativi alla messa a norma degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Progettazione, ricerca, tecnologia, sviluppo
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Tecnico di laboratorio

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Esegue prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo di nuove produzioni. 2. Esegue prove tecnologiche complesse e di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati, delle materie con responsabilità dei relativi controlli quantitativi e qualitativi mediante le opportune prove. 3. Esegue tutte le operatività del laboratorio e contribuisce alla messa a punto di nuovi metodi di preparazione/controllo. 4. Interagisce autonomamente con altri laboratori/unità, nello svolgimento del lavoro affidatogli.	– Acquisire conoscenze tecniche e metodologiche sui prodotti e sui processi dell'azienda. – Conoscere le tecniche e gli strumenti (hardware e software) utilizzati nell'area di competenza. – Acquisire metodologie per la pianificazione e lo sviluppo dei progetti. – Acquisire tecniche di analisi dati e metodologie comparative. – Conoscere gli aspetti legislativi relativi alla messa a norma degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Progettazione, ricerca, tecnologia, sviluppo
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Disegnatore-progettista

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Sviluppa e completa il disegno di stampi, attrezzature/impianti. 2. Effettua disegni inserendo anche autonomamente elementi standard e adottando se del caso programmi computerizzati e/o supporti meccanografici (CAD). 3. In base alle istruzioni ricevute, interpreta le norme e redige schemi di processo e dei servizi. 4. Cura la stesura degli elenchi linee, preliminari e definitivi, corredati di tutte le informative.	- Acquisire conoscenze tecniche e metodologiche sui prodotti e sui processi dell'azienda. - Conoscere le tecniche e gli strumenti (hardware e software) utilizzati nell'area di competenza. - Acquisire metodologie per la pianificazione e lo sviluppo dei progetti. - Acquisire tecniche di analisi dati e metodologie comparative. - Conoscere gli aspetti legislativi relativi alla messa a norma degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Progettazione, ricerca, tecnologia, sviluppo
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
D	Addetto a prove e analisi di laboratorio (operatore di ricerca)

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. In base a conoscenze teorico-pratiche acquisite con l'eventuale guida e partecipazione operativa di altri specialisti, provvede a svolgere attività specialistiche nel campo analitico-strumentale. 2. È in grado di operare in condizioni di autonomia operativa, con facoltà di iniziativa personale e con l'applicazione di tecniche e metodologie diversificate per il conseguimento dei risultati definitivi. 3. Esegue controlli di laboratorio e prove tecnologiche su materie prime, impasti e vernici.	- Acquisire conoscenze tecniche e metodologiche sui prodotti e sui processi dell'azienda. - Conoscere le tecniche e gli strumenti (hardware e software) utilizzati nell'area di competenza. - Acquisire metodologie per la pianificazione e lo sviluppo dei progetti. - Acquisire tecniche di analisi dati e metodologie comparative. - Conoscere gli aspetti legislativi relativi alla messa a norma degli impianti.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Ambiente, sicurezza, qualità
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile controllo qualità di stabilimento

Competenze e capacità correlate

1. Implementa le linee strategiche e le politiche sulla qualità operando nel rispetto delle normative.
2. Assicura un sistema di informazione idoneo a valutare e tenere sotto costante controllo l'andamento della qualità.
3. Concorre, nell'ottica di un miglioramento preventivo della qualità, alla messa a punto dei nuovi impianti ed alla ottimizzazione delle procedure di manutenzione e logistica.

Conoscenze

- Conoscere le caratteristiche del prodotto e la documentazione del Sistema Gestione Qualità.
- Acquisire tecniche e strumenti per il controllo della qualità.
- Acquisire tecniche per effettuare le verifiche, l'individuazione delle non conformità e per la gestione delle azioni correttive.

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Ambiente, sicurezza, qualità
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
B	Responsabile Servizio Prevenzione Protezione

Competenze e capacità correlate	Conoscenze
1. Propone, in collaborazione con il servizio sanitario e le funzioni interessate di stabilimento, studi e piani di azioni per il continuo miglioramento degli ambienti di lavoro. 2. Assiste le funzioni interessate affinché la gestione di quanto esistente e la progettazione di nuove iniziative vengano svolte nel rispetto delle normative di legge vigenti anche in materia ambientale. 3. Mantiene i necessari rapporti con gli enti incaricati dei controlli degli effluenti, degli ambienti di lavoro e dei problemi ecologici, assistendo le funzioni interessate nel caso di interventi degli enti stessi. 4. Coordina l'attività degli addetti alla sicurezza/impianti ecologici e finalizza la stessa al pieno rispetto della normativa vigente. 5. Elabora piani generali di intervento per migliorare il livello di sicurezza aziendale.	- Conoscere l'organizzazione della produzione. - Conoscere le normative di riferimento in materia di autorizzazioni e permessi, rapporti con gli Enti esterni e con i differenti interlocutori aziendali (per esempio medico competente, RSPP, RLSSA). - Conoscere le procedure aziendali di sicurezza. - Conoscere metodi per individuare, analizzare e valutare i fattori di rischio. - Conoscere elementi di pronto soccorso

Area di attività	*Area funzionale*
Tecnico-produttiva	Ambiente, sicurezza, qualità
Categoria CCNL	*Profilo professionale*
C	Addetto alla sicurezza

Competenze e capacità correlate

1. Sensibilizza il personale delle unità operative sull'applicazione della normativavigente.
2. Esegue periodicamente analisi di sicurezza degli impianti nuovi ed esistenti anche con riferimento agli aspetti ambientali, secondo quanto previsto dagli standard interni e dalle normative di legge, con elaborazione di proposte di miglioramento.
3. Supporta la realizzazione degli interventi, a seguito di analisi di sicurezza, fornendo strumenti atti al miglioramento della gestione del rischio sugli impianti.
4. Partecipa alla preparazione dei piani di emergenza ed alla verifica del loro funzionamento.
5. Garantisce l'aggiornamento sulla normativa di legge per le materie dicompetenza.

Conoscenze

- Conoscere l'organizzazione della produzione.
- Conoscere le normative di riferimento in materia di autorizzazioni e permessi, rapporti con gli Enti esterni e con i differenti interlocutori aziendali (per esempio medico competente, RSPP, RLSSA).
- Conoscere le procedure aziendali di sicurezza.
- Conoscere metodi per individuare, analizzare e valutare i fattori di rischio.
- Conoscere elementi di pronto soccorso.

PROTOCOLLI
DI INTESA E ACCORDI INTERCONFEDERALI

PROTOCOLLO DI INTESA 14 DICEMBRE 1995

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ ED EFFICIENZA. LINEE GUIDA CONGIUNTE

Addì, 14 dicembre 1995

Tra

Assopiastrelle, associazione nazionale dei produttori di piastrelle di ceramica e di materiali refrattari, rappresentata dal Presidente della Commissione sindacale Rag. Angelo Borelli, Federceramica, rappresentata dal vice Presidente della Commissione sindacale Dott. Renato Ferrari, Intersind, rappresentata dal Dott. Marcello Lanza,

e

la Federazione Unitaria Lavoratori Chimici (FULC) rappresentata dai Sigg.: Andrea Biggi, Franco Farina, Sergio Gigli, Luciano Scapolo,
si è convenuto quanto segue:

1) le Parti, con l'accordo di rinnovo del contratto collettivo del 12 ottobre 1994, hanno inteso promuovere, in coerenza con le indicazioni del protocollo sul costo del lavoro del luglio 1993, un assetto di relazioni industriali ispirato a logiche di coinvolgimento, alle quali dovrà conformarsi anche la fase di contrattazione aziendale che si effettuerà nei comparti dell'industria ceramica sulla base delle nuove regole coordinate. In tal modo sarà possibile sviluppare le positive esperienze già realizzate in numerose attività produttive del settore.
La contrattazione aziendale riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta solo per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro, negli ambiti ed in conformità ai criteri e alle procedure espressamente indicati.
L'istituto del premio di produttività ed efficienza, di cui all'art. 6 del CCNL 12 ottobre 1994, costituisce oggi un fattore determinante per nuove relazioni industriali, in quanto assegna al livello di negoziazione aziendale il compito di collegare al raggiungimento di obiettivi di miglioramento/crescita della competitività dell'impresa l'acquisizione, da parte dei lavoratori dipendenti, di erogazioni economiche aggiuntive rispetto al trattamento fissato dal contratto nazionale.
Tale meccanismo richiede relazioni industriali avanzate e l'adozione di un metodo che può delinearsi nei termini seguenti:
- trasparenza nella considerazione delle condizioni specifiche dell'impresa e negli obiettivi di miglioramento;
- condivisione dei programmi di intervento da realizzare;
- chiarezza nei distinti ruoli tra le parti necessaria per una corretta funzione negoziale;
- credibilità reciproca e conseguente coerenza di comportamenti.

Le linee guida di cui al presente documento rappresentano un insieme di autorevoli indirizzi del livello nazionale, funzionali alle scelte da compiere in ambito aziendale.

2) La norma contrattuale indica espressamente come il premio di produttività ed efficienza sia un istituto tipicamente aziendale. Le soluzioni concrete vanno realizzate a livello di singole realtà, adattando le norme e le indicazioni generali alle condizioni e caratteristiche specifiche.
Questa esigenza va tenuta ben presente anche per cogliere le differenziazioni esistenti tra le imprese in termini di comparto di appartenenza, struttura, mercati, condizioni di lavoro, ecc., anche in relazione a quanto indicato nella dichiarazione delle parti di cui all'art. 6 del vigente CCNL.
Ricordata l'esigenza di diversità applicative, vanno tuttavia confermati alcuni concetti validi in ogni contesto. In particolare il premio di produttività ed efficienza sarà in ogni caso:
- direttamente e sistematicamente legato alla realizzazione di obiettivi aziendali, concordati tra le parti, aventi per oggetto incrementi di produttività, di efficienza, di qualità e di competitività;
- per sua natura variabile in rapporto al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati;
- corrisposto a consuntivo, sulla base di verifiche, secondo le temporalità concordate, del miglioramento della produttività, efficienza, qualità e competitività.

Nella costruzione del premio si potrà fare riferimento a possibili parametri riguardanti l'andamento economico.
Poiché la produttività, la qualità e l'andamento economico sono il frutto di più fattori, è preferibile

che, ai fini del collegamento con il premio, si faccia riferimento a più elementi, sia pure attribuendo agli stessi, se del caso, un peso diverso in rapporto alla prevalenza degli obiettivi specifici che si intendono realizzare.

Rientrano a pieno titolo nel concetto di miglioramento della produttività, programmi ed azioni che accrescono e/o consolidino la qualità dei prodotti, dei processi e servizi, riducano i costi e/o migliorino l'efficienza dell'azienda. In settori tecnologicamente avanzati e fortemente competitivi la ricerca della qualità assume infatti un significato particolarmente rilevante.

Per ogni singolo obiettivo le parti dovranno definire:

- la base alla quale fare riferimento per fissare i livelli da realizzare;
- il livello massimo di salario variabile raggiungibile;
- le quote di salario erogabili in ragione del parziale raggiungimento del singolo obiettivo definito.

In allegato vengono indicati, a titolo di esempio alcuni parametri di riferimento utili a misurare la produttività.

3) Il Protocollo sul costo del lavoro del luglio 1993 ed il CCNL enunciano chiaramente che il contratto aziendale a contenuto economico ha validità quadriennale. Nel confermare questa precisa indicazione, va tenuto presente che diversi sopravvenienti fattori significativi per l'impresa possono giustificare la variazione, previo accordo tra le parti, di obiettivi/ programmi e parametri all'interno del quadriennio, senza pregiudicare il carattere quadriennale del negoziato.

Le erogazioni di cui sopra dovranno avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge che verrà emanata in attuazione del richiamato Protocollo del 23 luglio 1993 sottoscritto da Governo - Confindustria.

Qualora la suddetta normativa di legge entri in vigore successivamente alla stipulazione degli accordi aziendali, verranno effettuati, laddove necessari, gli adattamenti tecnici per ridurre le relative erogazioni economiche ai criteri della sopravvenuta normativa di legge, in coerenza con gli obiettivi assunti dal citato Protocollo.

Non è in contrasto con la natura collettiva del premio la possibilità che le cifre da erogare risultino differenziate, anche all'interno di una stessa realtà organizzativa.

Le parti si impegnano a favorire comportamenti coerenti e conformi, per il rinnovo dei contratti aziendali, alle linee guida concordate nel presente protocollo e al vigente CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto.

ASSOPIASTRELLE
FEDERCERAMICA INTERSIND
FULC

Allegato al Premio aziendale di produttività ed efficienza

ALCUNI ESEMPI DI PARAMETRI DI PRODUTTIVITÀ:

- VOLUME PRODOTTO/NUMERO DIPENDENTI
- VOLUME SPEDITO
- QUANTITÀ ORE LAVORATE
- SCARTI DI PRODUZIONE
- RECLAMI DAI CLIENTI (FORNITURE RESPINTE)
- PRODOTTI A NORMA – QUALITÀ DEL PRODOTTO
- UTILIZZO IMPIANTI
- NUOVE TECNOLOGIE E RELATIVA NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- CONSUMI ENERGETICI, CONSUMI SPECIFICI

PROTOCOLLO DI INTESA 19 DICEMBRE 2002

LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Finalità

L'azione formativa si inserisce nel quadro dell'applicazione di quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari e nel D.Lgs. 626/94, che ha recepito il contenuto di otto Direttive Comunitarie in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e imposto a tutte le imprese un profondo cambiamento nell'approccio alle problematiche connesse alla tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso l'analisi dello svolgimento di ogni attività produttiva in base a criteri di prevenzione dei rischi.
Le finalità dell'attività formativa mirano pertanto ad alti traguardi: mettere lo staff interno delle imprese in grado di verificare, gestire e migliorare il livello di sicurezza raggiunto dall'entrata in vigore del D.Lgs. 626/94, oltre che ad essere pronti ad accogliere le tante novità normative di successiva e più recente emanazione.

Risultato atteso

Il Corso deve fornire ai partecipanti le conoscenze normative, tecniche, organizzative per una interpretazione multidisciplinare del sistema di gestione della Sicurezza aziendale e favorire lo sviluppo delle competenze richieste per un corretto svolgimento delle funzioni inerenti il ruolo di Rappresentante dei lavoratori nel quadro del sistema di prevenzione dell'Azienda.

Obiettivo formativo

Al termine del Corso i partecipanti:

- conoscono i principali rischi all'interno dei diversi reparti;
- sanno identificare, in collaborazione con i preposti di reparto, i rischi specifici degli ambienti di lavoro e sono in grado di formulare proposte di intervento con le opportune priorità;
- conoscono, e sono in grado di interpretare, i principali strumenti informativi inerenti l'igiene e la sicurezza:
  - schede tossicologiche
  - valutazione del rischio ex D.Lgs. 277/91
  - registro degli infortuni
  - verbale AUSL
  - D.Lgs. 626/94
  - Direttiva Cantieri 494/96
  - Direttiva macchine
- sanno valutare il rischio infortunistico tramite calcolo e analisi degli indici e formulare una valutazione della dinamica degli eventi;
- conoscono il contenuto e il significato generale delle normative di igiene e sicurezza, con specifico riferimento agli obblighi e alle prerogative afferenti ai diversi livelli funzionali e gerarchici e alle figure nodali dell'organizzazione aziendale;
- conoscono gli enti preposti alla vigilanza e controllo, gli organi di riferimento e le rispettive competenze;
- sanno rapportarsi con capacità ed efficacia comunicativa.

Modalità formativa

La struttura degli interventi dovrà prevedere un ampio ricorso a metodologie didattiche attive come simulazioni e discussioni in gruppo di casi reali. Ogni lezione comprenderà una fase di lezione frontale, una fase di esercitazione di gruppo e una sezione dedicata alla discussione degli elaborati prodotti.

Materiali didattici utilizzati

I materiali – con valenza di strumenti a supporto dell'attività didattica ed esercitativa prevista – sono elaborati ad hoc, organizzati per fascicoli e rilasciati in forma di dispensa ai singoli partecipanti.

Docenti

Per quanto riguarda i docenti saranno coinvolti consulenti del settore ceramico in materia di sicurezza ed esperti di provenienza AUSL e ARPA, a cui si aggiunge una testimonianza di RSPP di impresa

ceramica.

Durata azione e durata
La durata complessiva di svolgimento del programma definito è pari a 48 ore di attività didattica. La frequenza degli incontri è di norma così stabilita: 2 sessioni di 4 ore ciascuna alla settimana per un periodo di 6 settimane. Tale struttura organizzativa è variabile in funzione delle esigenze di volta in volta espresse dalle imprese partecipanti.

Attestazione finale
Al termine del corso verrà rilasciato un Attestato di Frequenza a coloro che avranno frequentato almeno 38 ore di lezione.

PROGRAMMA DIDATTICO

Comunicazione e dinamiche di gruppo
- Elementi di comunicazione, dinamiche di gruppo e gestione di una riunione
- Come relazionarsi con i colleghi
- "Ascolto attivo" per capire le esigenze dei propri interlocutori
- Metodologie per affrontare le situazioni conflittuali
- I canali di comunicazione

Modalità didattica: esposizione, esercitazione
Materiali didattici: strumenti in dispensa sulla Comunicazione Interpersonale

Il significato del D.Lgs. 626/94; Creare una cultura della sicurezza
- L'attività di prevenzione come parte integrante dei processi di organizzazione e gestione d'impresa
- Il servizio di prevenzione e protezione
- Ruolo e funzioni del responsabile del servizio
- La formazione e l'informazione dei lavoratori in materia di tutela della sicurezza

Modalità didattica: esposizione, esercitazione, discussione di gruppo
Materiali didattici: strumenti in dispensa sul D.Lgs. 626/94

Il panorama normativo nazionale nel quale si inserisce il D.Lgs. 626/94
- Principali innovazioni introdotte dal D.Lgs. 626/94
- Situazione legislativa attuale e prospettive

Modalità didattica: esposizione, esercitazione e discussione
Materiali didattici: testo aggiornato del D.Lgs. 626/94

Ciclo tecnologico I
- Analisi dei rischi infortunistici nei reparti (parte I)

Modalità didattica: esposizione, analisi di casi, discussione proposte di interventi migliorativi
Docenti: consulenti di settore esperti di area
Materiali didattici: strumenti in dispensa sui rischi nei reparti considerati

Ciclo tecnologico II
- Rischi infortunistici nei reparti (parte II)

Modalità didattica: esposizione, analisi di casi, discussione proposte di interventi migliorativi
Materiali didattici: strumenti in dispensa sui rischi nei reparti considerati

Servizi interni
- Analisi dei rischi infortunistici e rischio elettrico nella manutenzione, lavori in quota, scale mobili e piattaforme di sollevamento
- Direttiva macchine e L. 46/90

Modalità didattica: esposizione, esercitazione, discussione
Materiali didattici: strumenti in dispensa sui rischi nei reparti considerati

Ergonomia delle postazioni di lavoro

- Movimentazione manuale dei carichi e lavoro al V.D.T.

Modalità didattica: esposizione, analisi di casi, discussione proposte di interventi migliorativi
Materiali didattici: strumenti in dispensa sui rischi nelle situazioni lavorative considerate

Il rumore

- Effetti, controllo dei livelli e misure di prevenzione
- Analisi dei reparti produttivi dell'impresa ceramica in relazione ai rischi in esame e alla normativa di riferimento

Modalità didattica: esposizione, esercitazione, discussione di gruppo
Materiali didattici: strumenti in dispensa sul rischio Rumore in Ceramica

Rischio chimico

- Schede di sicurezza: struttura e punti chiave (D.Lgs. 277/91)
- Sostanze pericolose, etichettatura
- Uso dei D.P.I.

Modalità didattica: esposizione, esercitazione e discussione di gruppo
Materiali didattici: strumenti in dispensa sulle Sostanze Chimiche pericolose

) Registro infortuni

- Struttura, calcolo degli indici, dati epidemiologici, analisi delle statistiche sugli infortuni nel comparto ceramico
- Esercitazione su alcuni infortuni tipo evidenziando la dinamica, le cause e le possibili soluzioni

Modalità didattica: esposizione, esercitazione e discussione di gruppo
Materiali didattici: strumenti in dispensa sul Registro infortuni

) Rischio incendio

- Piano di emergenza
- Servizio interno di prevenzione e protezione
  - Individuazione delle vie di fuga e procedure di emergenza *Modalità didattica*: esposizione, esercitazione e discussione di gruppo *Materiali didattici*: strumenti in dispensa sull'Emergenza Incendio

) Documento di valutazione dei rischi

- La riduzione della probabilità del verificarsi di un determinato danno atteso: il concetto di Prevenzione
- La riduzione dell'entità delle eventuali conseguenze: il concetto di Protezione
- Ruolo svolto dal RLS in rapporto alle gerarchie aziendali e agli enti preposti
- Testimonianze di un RSPP di impresa ceramica sul rapporto tra RLS – RSPP e vertici aziendali

Modalità didattica: esposizione, esercitazione e discussione di gruppo
Materiali didattici: strumenti in dispensa sul documento di valutazione dei rischi

ASSOPIASTRELLE,
FILCEA-CGIL,
FEMCA-CISL,
UILCEM-UIL

PROTOCOLLO DI INTESA 18 NOVEMBRE 2011

LINEE GUIDA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

ACCORDO NAZIONALE IN MATERIE DI LINEE GUIDA SULLA CONTRATTAZIONE DI PREMI AZIENDALI DI PRODUTTIVITA' ED EFFICIENZA IN APPLICAZIONE DELLA NORMA TRANSITORIA DELL'ART. 6 DEL CCNL 22/11/2010.

In data 18/11/2011, a Sassuolo

CONFINDUSTRIA CERAMICA rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale Enzo Donald Mularoni, dal Direttore di Confindustria Ceramica Armando Cafiero e dal Responsabile Area Lavoro di Confindustria Ceramica Glauco Roberti

e

FILCTEM-CGIL rappresentata da Elena Palumbo

FEMCA-CISL rappresentata da Angelo Colombini

UILCEM-UIL rappresentata da Gilbert Abasimi

riaffermano

- che la disciplina della contrattazione aziendale con contenuti economici è definita in ogni suo aspetto dall'art.6 del CCNL 22/11/2010 e che ad essa devono fare riferimento le parti negoziali interessate dal presente protocollo;
- che il premio aziendale di produttività ed efficienza deve essere determinato in coerenza con i principi ed i criteri fissati dal predetto art. 6 del CCNL 22/11/2010;
- che la contrattazione Aziendale, attraverso la partecipazione dei lavoratori, può concorrere al miglioramento delle condizioni di produttività, efficienza delle imprese, consentendo il loro sviluppo economico, l'occupazione e la ripartizione dei benefici ottenuti;

concordano

di mettere a disposizione di tutte le aziende che non abbiano mai fatto contrattazione aziendale o alternativamente territoriale ove la difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, di qualità e di competitività costituisce un ostacolo alla maggiore diffusione ad accordi di secondolivello, parametri e criteri da utilizzare per la delineazione di semplici articolazioni di premi aziendali di produttività e di efficienza;
che l'individuazione di tali parametri e criteri avviene attraverso una contrattazione aziendale delegata dalle Parti stipulanti il CCNL da un lato alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall' altro alle Rappresentanze sindacali unitarie e/o ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni del settore che applica il CCNL. Tale contrattazione è effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore.
che le indicazioni sotto riportate hanno carattere generale esemplificativo e non esaustivo, essendo di competenza esclusiva delle parti negoziali aziendali e/o territoriali la specifica e concreta individuazione dei parametri e dei criteri da usare e delle loro modalità applicative

individuano

le seguenti linee guida che costituiscono uno strumento utile per tutte le imprese di cui sopra. La contrattazione del premio di produttività ed efficienza comporta diverse fasi ed elementi:

1. Analisi preliminare della situazione aziendale;
2. Scelta degli obiettivi di miglioramento dell'azienda
3. Definizione dei parametri di riferimento
4. Obiettivi misti

5. Variabilità
6. Valorizzazione dell'apporto lavorativo dei lavoratori
7. Distribuzione del premio
8. Contratti: a tempo determinato; di somministrazione a tempo determinato; di apprendistato
9. Benefici contributivi e fiscali
10. Durata dell'accordo aziendale — Procedura di negoziazione- Clausola di salvaguardia

Per facilitare l'attuazione delle diverse fasi e l'applicazione dei parametri e criteri le linee guida individuate sono:

1. Analisi preliminare

In avvio di trattativa è opportuno che l'azienda dia una informativa sulla sua situazione.

L'informativa può riguardare:

a) la situazione economica in generale e dell'impresa in particolare;
b) lo stato e le tendenze del mercato in cui opera l'azienda
c) i prodotti dell'azienda e della concorrenza;
d) l'andamento del fatturato, dei costi e dei principali fattori economici dell'azienda.

2. Scelta degli obiettivi di miglioramento dell'azienda

Alla luce dell'analisi precedente, le parti individuano quali sono gli obiettivi da perseguire per il miglioramento della competitività.

Obiettivi possibili sono:

a) aumento della produttività
b) miglioramento qualitativo dei prodotti
c) miglioramento di alcuni indicatori economici dell'azienda
d) miglioramenti di comportamenti operativi e di modalità organizzative
e) adozione di procedure e sistemi gestionali.

3. Definizione dei parametri di riferimento

Dopo la scelta degli obiettivi le parti scelgono i parametri per misurare il conseguimento degli obiettivi stessi.

Gli indicatori dei parametri possono essere espressi in cifra assoluta; in % con scale crescenti e/o decrescenti; con soglie minime e/o tetti massimi.

4. Obiettivi misti

Le parti possono collegare il premio a uno o più obiettivi. Nel caso di più obiettivi possono attribuire ad essi pesi uguali o diversi.

La somma prevista per il premio può essere collegata ad uno o a più obiettivi. Nel caso di più obiettivi il premio conseguito può essere costituito dalla somma dei premi collegati agli obiettivi singoli.

5. Variabilità

Il premio è variabile.

Il premio si consegue se l'obiettivo definito è raggiunto. Il premio non matura se l'obiettivo non è raggiunto.

Le parti possono correlare somme retributive proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi secondo scale crescenti e/o decrescenti.

6. *Valorizzazione dell'apporto lavorativo dei lavoratori*

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio sull'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale.

7. *Criteri di determinazione dell'entità e distribuzione del premio*

Le parti possono concordare:

1. Le condizioni di maturazione e di erogazione del premio; l'erogazione del premio in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.
2. I tempi di erogazione che devono essere coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.

8. *Contratti: a tempo determinato, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato*

Le parti possono riconoscere il premio anche ai lavoratori con contratti a tempo determinato, di somministrazione a tempo determinato; di apprendistato.

9. *Benefici contributivi e fiscali*

Le erogazioni retributive, a titolo di salario variabile, non hanno alcuna incidenza ai tini del calcolo del TFR, nè di alcun altro istituto legale e contrattuale ed hanno caratteristiche proprie e diverse degli altri elementi della retribuzione e rispondono alle disposizioni in tema di erogazioni retributive aziendali variabili collegate ad obiettivi e programmi concordati di produttività ed efficienza.

Le parti dichiarano conseguentemente la sussistenza del diritto alla sgravio contributivo e agli sgravi fiscali nelle misure previste dalle norme di legge. A questo fine l'accordo va depositato con le modalità ed entro i termini previsti dalla legge.

10. *Durata dell'accordo aziendale - Procedura di negoziazione - Clausola di salvaguardia*

La negoziazione dei premi di produttività ed efficienza, ferma restando l'opportunità della non sovrapponibilità dei cicli negoziale nazionale ed aziendale, ha luogo con periodicità triennale ed il relativo accordo ha durata triennale.

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

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Le parti possono inserire nell'accordo una "clausola di salvaguardia" in forza della quale, in rapporto a rilevanti modificazioni delle condizioni dell'unità produttiva e/o dell'impresa tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, le parti stesse si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

CONFINDUSTRIA CERAMICA
FILCTEM-CGIL
FEMCA-CISL
UILCEM-UIL

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

25 gennaio 2016

Tra

Confindustria

e

CGIL, CISL e UIL

preso atto

dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro",

in qualità di organizzazioni italiane affiliate a Businesseurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell'articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:
- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro. Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CONFINDUSTRIA
CGIL
CISL
UIL

All. A
Traduzione ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico. La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro. Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono: essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc. andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità. Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio. Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di: aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro. fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie

e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza. Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona , di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro. Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate. La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verifichino dei casi. Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza. Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti: è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento. I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare. Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.5.

ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo. Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno. Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse. In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente. Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese. L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso. Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:
John Monks
Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)
Philippe de Buck
Segretario generale BUSINESSEUROPE
Hans-Werner Müller Segretario generale UEAPME
Rainer Plassmann
Segretario generale CEEP

All. B

DICHIARAZIONE "ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007

L'azienda ..... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato: "Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile". Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro. Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro _____

Zf

u 1

M.

M

PROTOCOLLI DI INTESA IN MATERIA DI SICUREZZA

PROTOCOLLO DI INTESA
SETTEMBRE 1997

PROTOCOLLO DI INTESA PER L'INSTALLAZIONE, MONTAGGIO E MANUTENZIONE DI IMPIANTI, MACCHINE E ATTREZZATURE. ASPETTI RELATIVI ALLA SICUREZZA DEI LAVORI

Considerato che, alla luce anche del D.Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni e integrazioni, le problematiche relative alla sicurezza nell'affidamento di lavori in appalto devono costituire oggetto di attento esame da parte di tutte le aziende, ASSOPIASTRELLE (Associazione nazionale dei produttori di piastrelle di ceramica e di materiali refrattari) e ACIMAC (Associazione Costruttori Italiani di Macchine e Attrezzature per la Ceramica), vista la frequenza con la quale imprese fornitrici di tecnologia all'industria ceramica risultano presenti con propri addetti in ambiente di lavoro per operazioni di installazione, montaggio e manutenzione di macchine e impianti, e considerate le specificità di tali lavorazioni, hanno ritenuto opportuno definire di comune accordo condizioni contrattuali standard dirette a regolamentare gli aspetti di sicurezza connessi a tali lavori in appalto.

Questo al fine sia di agevolare le aziende nel rispetto puntuale di quanto previsto dalle vigenti norme in materia, sia di fornire alle rispettive imprese associate uno strumento generalmente condiviso per la regolamentazione nei singoli casi di tali problematiche.

Viene pertanto approvato l'allegato documento, del quale le Associazioni firmatarie garantiranno la più ampia diffusione e informazione alle aziende associate.

Sassuolo, settembre 1997

ASSOPIASTRELLE
ACIMAC

PROTOCOLLO DI INTESA 4 SETTEMBRE 2000

PROTOCOLLO DI INTESA PER LA PREVENZIONE DELLE PATOLOGIE MUSCOLO-SCHELETRICHE NEL COMPARTO CERAMICO

VISTI

il D.Lgs. 626/94, che ha introdotto obblighi specifici tesi ad eliminare o ridurre al minimo i rischi di patologia muscolo-scheletrica connessi ad operazioni di movimentazione manuale dei carichi e ha indicato, tra le misure generali di tutela per la salute dei lavoratori, il rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione;

il Piano Sanitario Nazionale 1998-2000 ed il Piano Sanitario Regionale 1999-2001 che indicano tra le priorità, verso cui orientare le azioni di prevenzione, le patologie muscolo-scheletriche di natura professionale o correlabili a fattori di rischio lavorativo che, sulla base delle osservazioni epidemiologiche disponibili, risultano particolarmente frequenti nella popolazione lavorativa di diversi settori produttivi;

CONSIDERATA

- l'opportunità di favorire anche nel settore ceramico la prevenzione, per ridurre, laddove esistente, il rischio per gli addetti derivante dalla movimentazione manuale dei carichi;

CONDIVISI

- il fatto che l'esistenza ed il grado del rischio nel settore variano in funzione della diversità delle lavorazioni, della molteplicità dei prodotti, delle diverse organizzazioni del lavoro che caratterizzano la ceramica;

- l'esigenza irrinunciabile di effettuare la valutazione del rischio in materia di movimentazione manuale dei carichi secondo criteri e metodi internazionalmente riconosciuti, quali, ad esempio, il metodo NIOSH per attività di sollevamento e spostamento, metodi Snook e Ciriello per attività di tiro e spinta ove presente un rischio effettivo, dovranno essere adottate opportune misure di prevenzione concretamente attuabili nello specifico processo produttivo;

- la necessità di approfondire le conoscenze in materia di patologie muscolo- scheletriche da sovraccarico funzionale dell'arto superiore, allo scopo di inquadrare correttamente la problematica in relazione ai processi produttivi presenti nel settore ceramico;

RICHIAMATA

la positiva collaborazione con cui è stato realizzato il piano mirato per la sicurezza delle macchine e degli impianti al fine di ridurre gli infortuni sul lavoro in tutte le aziende ceramiche;

i Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro delle Aziende USL che compongono il Gruppo Regionale Ceramica, Assopiastrelle e le Organizzazioni Sindacali,

CONCORDANO

di operare congiuntamente, nell'intento di dare impulso alla prevenzione del rischio da movimentazione manuale dei carichi, 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.

Tale impegno si ricollega alla sollecitazione che "Carta 2000 – Sicurezza del Lavoro" ha recentemente rilanciato sul tema della prevenzione nei luoghi di lavoro e si pone come risposta concreta tesa a corrispondere agli obiettivi in essa contenuti.

In particolare, le parti firmatarie del presente protocollo si impegnano a:

- favorire una migliore valutazione del rischio in materia di movimentazione manuale dei carichi da parte della Aziende, promuovendo una maggiore consapevolezza presso i datori di lavoro e gli altri soggetti coinvolti (RSPP, RLS, 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, e attività nel settore della produzione di piastrelle e favorire il confronto sulle conoscenze in materia di cui le parti dispongono;
- promuovere la collaborazione con ACIMAC (Associazione dei costruttori italiani di macchine per ceramica) al fine di ricercare, in fase progettuale e costruttiva, soluzioni più aderenti alle esigenze ergonomiche e agli obblighi legislativi, nonché più efficaci di quelle fino ad oggi realizzate;
- promuovere e realizzare, anche congiuntamente, iniziative di informazione e formazione sulle problematiche e le possibili soluzioni preventive, favorendo una maggiore consapevolezza presso tutti i soggetti coinvolti nel processo preventivo;
- favorire la partecipazione dei lavoratori alle azioni di prevenzione;
- prevedere incontri periodici di verifica per monitorare lo stato di attuazione delle azioni indicate nel presente protocollo.

4 settembre 2000

- Gruppo "CERAMICA" dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della Regione Emilia Romagna
- ASSOPIASTRELLE - Associazione nazionale dei produttori di piastrelle di ceramica e di materiali refrattari
- OO.SS. confederali e di categoria CGIL, CISL e UIL delle province di Modena e Reggio Emilia

PROTOCOLLO DI INTESA 12 SETTEMBRE 2002

PROTOCOLLO DI INTESA PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI DA CADUTE DALL'ALTO PRESSO LE INDUSTRIE CERAMICHE

CONSIDERATA

la particolare gravità del rischio di caduta dall'alto connessa ai lavori in altezza eseguiti presso gli stabilimenti delle aziende ceramiche e la frequenza con cui si sono verificati nel corso degli anni diversi casi mortali di infortunio

RICHIAMATE

la sollecitazione del Piano Sanitario e le indicazioni della Regione Emilia- Romagna ad un impegno di tutti i soggetti coinvolti nella prevenzione e alla realizzazione di sinergie utili ad aumentare l'efficacia delle azioni preventive

CONDIVISE

l'opportunità di impegnarsi congiuntamente con la finalità di conseguire una riduzione degli infortuni sul lavoro;

l'esigenza di sollecitare e promuovere la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi che effettuano i lavori ad elevato rischio di caduta dall'alto, al fine di favorire il pieno rispetto degli obblighi di sicurezza e prevenzione, nonché la rigorosa osservanza degli obblighi in materia di regolarità dei rapporti di lavoro;

l'opportunità di promuovere azioni finalizzate ad orientare le aziende committenti verso un efficace e corretto adempimento dell'obbligo previsto dalla normativa vigente, particolarmente all'art. 7 del D.Lgs. 626/94 e all'art. 3 del D.Lgs. 494/96, di verificare, in caso di affidamento di lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, il possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale richiesti in relazione alla natura dei lavori;

l'esigenza di promuovere l'uso di strumenti che orientino concretamente ed uniformemente il rapporto committente - impresa esecutrice verso un efficace e coordinato adempimento degli obblighi previsti nei loro confronti dalla legislazione in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

I soggetti Firmatari del Presente Protocollo

CONCORDANO

sull'opportunità di qualificare, per quanto attiene gli aspetti inerenti l'adempimento degli obblighi previsti per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, il rapporto committente - impresa esecutrice secondo criteri di massima trasparenza.

A tale scopo sono stati definiti e condivisi alcuni strumenti di seguito indicati:

- il modello di contratto di appalto di cui all'allegato A che regolamenta, in caso di affidamento in appalto di lavori ad elevato rischio di caduta dall'alto presso gli stabilimenti ceramici, il rapporto committente - impresa esecutrice
- i requisiti di cui all'allegato B quali elementi di concreta e specifica definizione dei requisiti di idoneità tecnico-professionale delle imprese esecutrici, nella fattispecie dei lavori oggetto del presente protocollo, e degli standard di sicurezza che le stesse devono possedere e dichiarare al committente, per fornire sufficienti garanzie, all'atto della sottoscrizione del contratto di appalto, del rispetto degli obblighi di sicurezza e regolarità del lavoro
- le parti condividono infine gli "ulteriori elementi qualificanti" indicati nell'allegato B quali elementi utili

Df

M

Ca M.

a meglio caratterizzare l'impresa esecutrice sotto il profilo della sicurezza e, pertanto, ad orientare la committenza verso le scelte più adeguate in relazione alla natura ed entità dei lavori da affidare e, di conseguenza, di maggiore tutela per la salute e sicurezza degli addetti
- le parti concordano sulla necessità di effettuare un monitoraggio sull'applicazione effettiva del protocollo.

Le parti firmatarie si impegnano a operare al fine di:

- promuovere ampia informazione del presente protocollo presso tutte le aziende ceramiche, presso le imprese appaltatrici, lavoratori e loro rappresentanti allo scopo di favorire una adeguata sensibilizzazione sul tema ed un appropriato coinvolgimento di tutti i soggetti

- promuovere l'utilizzo degli strumenti condivisi nel presente protocollo anche realizzando apposite iniziative di informazione nei confronti delle imprese

- realizzare e/o favorire la realizzazione di iniziative di formazione ed addestramento rispondenti agli standard di qualità condivisi ed indicati in allegato 2, al fine di promuovere la qualificazione della formazione dei lavoratori delle imprese che effettuano interventi sulle coperture degli stabilimenti

- approfondire l'opportunità di incentivare con appositi strumenti premianti le imprese che aderiscano al presente protocollo

- monitorare lo sviluppo delle azioni previste dal protocollo per verificare l'efficacia degli impegni assunti anche al fine di valutarne una possibile estensione in altri comparti produttivi

12 settembre 2002

AZIENDA USL di Modena AZIENDA USL di Reggio Emilia ASSOPIASTRELLE
API di Modena
API di Reggio Emilia CNA di Modena
CNA di Reggio Emilia
Confartigianato Federimpresa di Reggio Emilia CONFCOOPERATIVE Unione provinciale di Modena
G.I.R. GRUPPO IMPRESE REGGIANE LAPAM
FEDERIMPRESA di Modena LEGA DELLE COOPERATIVE di Modena
LEGA DELLE COOPERATIVE di Reggio Emilia UNIONE INDUSTRIALI di Modena
ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di Reggio Emilia Unione provinciale Cooperative di Reggio Emilia CGIL di Modena
CISL di Modena UIL di Modena
CGIL di Reggio Emilia CISL di Reggio Emilia
UIL di Reggio Emilia

PROTOCOLLO DI INTESA 16 LUGLIO 2007

PROGRAMMA INFO-OK
PROTOCOLLO DI INTESA PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI NEL COMPARTO DELLA CERAMICA

TRA

la Regione Emilia-Romagna, d'ora in avanti denominata "Regione", codice fiscale 80062590379, con sede in via Aldo Moro 52, 40127 Bologna, nella persona del suo Presidente Vasco Errani quale Legale Rappresentante

E

la DIREZIONE REGIONALE INAIL EMILIA ROMAGNA, d'ora in avanti denominata Inail, codice fiscale 01165400589, con sede in Galleria 2 agosto 1980, n. 5/a, 40121 Bologna, nella persona del Direttore regionale - dr. Francesco Barela,
l'Associazione Nazionale delle imprese produttrici di piastrelle di ceramica, materiali refrattari, ceramica sanitaria, porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di porcellane e ceramiche per uso industriale e gres ceramico, d'ora in avanti denominata CONFINDUSTRIA CERAMICA, codice fiscale 93004930363, con sede in Viale Monte Santo, n. 40, 41049 Sassuolo (MO), nella persona del suo Presidente Dott. Alfonso Panzani quale Legale Rappresentante,

FILCEA-CGIL nella persona del Suo Segretario Generale Regionale Sig. Piero Dechicu
FEMCA-CISL nella persona del Suo Segretario Generale Regionale Sig. William Ballotta
UILCEM—UIL nella persona del Suo Segretario Generale Regionale Sig. Salvatore Del Prete

PREMESSO

- che la Regione Emilia-Romagna, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali in materia di "tutela e sicurezza del lavoro" e di 'tutela della salute" promuove lo sviluppo di iniziative che concorrano al miglioramento della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- che l'Inail è titolare, in forza dei decreti legislativi 19 settembre 1994, n°626 e 19 marzo 1996, n°242, di compiti di informazione, assistenza e consulenza nel campo della sicurezza nei luoghi di lavoro e di proposizione di soluzioni atte a ridurre il fenomeno infortunistico e tecno-pratico sulla scorta dello studio dei sistemi di prevenzione, a vantaggio dei lavoratori, dei datori di lavoro e dell'economia nazionale;
- che CONFINDUSTRIA CERAMICA inserisce il Protocollo in una più vasta iniziativa denominata "Progetto CerAmica" volta a fornire strumenti e a proporre iniziative di miglioramento della salute e della sicurezza nelle aziende ceramiche; tale iniziativa che fa seguito alle precedenti già assunte nel passato e le ricomprende in una ottica di prevenzione globale.
- L'accordo costituisce l'ultimo tassello in ordine di tempo di un percorso di confronto e collaborazione pluriennale volto a migliorare la conoscenza del fenomeno infortunistico nel settore, a fornire alle aziende ceramiche e all'associazione strumenti operativi per la riduzione dei rischi e insieme strumenti di analisi in grado di orientare e migliorare il processo di valutazione e prevenzione; tutto in un'ottica premiante per le imprese che aderiscano volontariamente a percorsi di qualificazione del processo aziendale di prevenzione;

Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, quali Organizzazioni sindacali dei lavoratori, promuovono la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale diritto fondamentale dei lavoratori e sostengono, a tal fine, lo sviluppo del sistema partecipativo tra i soggetti secondo lo spirito del D. Lgs. 626/94;
che, tenuto conto delle rispettive finalità, la Regione Emilia-Romagna anche attraverso le sue Aziende Sanitarie ed in particolare l'Azienda USL di Reggio Emilia, di Modena, di Imola e Ravenna, nel cui territorio di competenza è concentrata la produzione ceramica, l'Inail, CONFINDUSTRIA CERAMICA, FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL intendono promuovere una efficace collaborazione finalizzata alla prevenzione degli infortuni sul lavoro nel comparto ceramico, attraverso il miglioramento dei sistemi di sorveglianza epidemiologica;

CONDIVISA

l'opportunità di impegnare i soggetti firmatari in azioni volte allo studio del fenomeno infortunistico del comparto della ceramica al fine di individuare azioni preventive efficaci e mirate alla riduzione degli infortuni;
l'opportunità di promuovere l'impiego nelle aziende del comparto di strumenti di analisi degli infortuni in grado di orientare costantemente ed efficacemente il processo di prevenzione secondo una logica di miglioramento continuo aderente ai principi del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni;

l'opportunità di promuovere un'efficace ed approfondita elaborazione dei dati infortunistici del comparto;
l'opportunità di dotare le aziende di specifici strumenti di autovalutazione ulteriori rispetto a quelli già esistenti, finalizzati al miglioramento dei livelli di sicurezza e alla riduzione degli infortuni sul lavoro;
la disponibilità da parte di Inail, a valorizzare il sistema premiante per le imprese che aderiscono a percorsi di qualificazione del processo aziendale di prevenzione.

VALUTATE

la possibilità prevista dalla legislazione di utilizzare, in alternativa al sistema cartaceo tradizionale, per la registrazione degli infortuni sul lavoro, modelli e procedure automatizzati in relazione alle esigenze delle aziende di avvalersi di sistemi informativi automatici di rilevazione, elaborazione e registrazione dei dati;
le modalità di applicazione delle tariffe dei premi Inail introdotte dal DM 12 dicembre 2000, che prevedono la possibilità di oscillazione in riduzione del tasso medio di tariffa per interventi effettuati per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

ARTICOLO 1

Le premesse costituiscono parte integrante del presente atto.

ARTICOLO 2

1. Nell'ambito della collaborazione istituita con il presente protocollo viene promosso l'impiego, da parte delle aziende del comparto ceramico ed espressamente interessate, del "Programma di gestione automatizzata degli infortuni nell'industria della ceramica e dei materiali refrattari **"INFO OK" (Allegato** 1, parte integrante e sostanziale del presente Protocollo d'intesa) d'ora in avanti denominato "Programma INFO OK" quale strumento finalizzato a:
— consentire a tutti gli effetti contrattuali e di legge la registrazione in via informatica degli infortuni sul lavoro, in sostituzione del registro infortuni cartaceo tenuto ai sensi del DPR 547/55, in una prospettiva di modernizzazione tecnologica e di maggiore efficienza gestionale, a condizione che gli utilizzatori ottemperino alle indicazioni esplicitamente previste nel citato Allegato 1, in particolare provvedano alla puntuale compilazione di quanto indicato dal programma di gestione automatizzata degli infortuni (campi obbligatori)alla stampa del registro infortuni, da effettuarsi con frequenza almeno semestrale, da tenere a disposizione di quanti hanno titolo ad accedere allo stesso registro infortuni;
— consentire un'analisi aziendale degli infortuni secondo una logica di prevenzione orientata al miglioramento continuo della sicurezza dei lavoratori;
— consentire l'elaborazione di indici statistici di settore anche al fine di implementare la base conoscitiva complessiva del fenomeno infortunistico del comparto secondo criteri uniformi, tenendo così aggiornato in modo continuo e approfondito il quadro di rischio su cui basare azioni ed interventi di miglioramento per l'intero comparto.
2. Il Programma "INFO OK", verrà fornito gratuitamente alle aziende da CONFINDUSTRÌA CERAMICA, che ne ha curato l'ideazione e la progettazione in collaborazione con i Dipartimenti di Sanità Pubblica delle Aziende USL della regione. CONFINDUSTRIA CERAMICA, l'Inail e le Aziende USL forniranno adeguata formazione e informazione agli operatori delle aziende del comparto ceramico che lo utilizzeranno.
3. Il Programma "INFO OK" consente, nella versione fornita alle aziende, il calcolo di indici statistici aziendali e, in una ulteriore apposita versione di pertinenza di CONFINDUSTRIA CERAMICA, il calcolo di indici infortunistici di compatto.
4. I dati necessari a tal fine saranno trasmessi dalle aziende a CONFINDUSTRIA CERAMICA, che li utilizzerà per il calcolo degli indici di comparto, collaborando con i Dipartimenti di Sanità Pubblica delle Aziende USL e con l'INAIL ai fini dell'aggiornamento del quadro epidemiologico infortunistico.
5. Considerata l'importanza di diffondere soluzioni telematiche ed informatizzate per il trattamento dei dati, che possono grandemente influire sulla migliore gestione dei processi anche nel campo specifico della prevenzione degli infortuni sul lavoro, le parti si impegnano ad attivare iniziative di informazione e promozione per l'adozione del Programma "INFO OK", e a promuovere presso le aziende il ricorso a modalità telematiche di inoltro all'Inail della denuncia di infortunio, in un'ottica di collaborazione reciproca alla promozione e implementazione degli strumenti telematici realizzati.

ARTICOLO 3

1. Nell'ambito della collaborazione istituita con il presente protocollo viene promosso l'utilizzo, da parte delle aziende, del "Piano di miglioramento per la riduzione degli infortuni sul lavoro nel comparto ceramica", le cui schede di autovalutazione sono presentate come ALLEGATO 2.
2. Le parti firmatarie condividono che l'adozione di tale piano e delle schede di autovalutazione costituisca un insieme di azioni individuabili come buone pratiche volte all'aggiornamento periodico della valutazione

dei rischi e al monitoraggio dell'attuazione delle azioni di miglioramento in materia di sicurezza e prevenzione, nonché uno strumento utile per l'eventuale verifica, da parte degli Enti delegati alla vigilanza, delle misure di prevenzione predisposte dall'azienda in applicazione degli adempimenti previsti dalla normativa di settore.

3. Allo scopo di favorire la partecipazione attiva dei lavoratori alle azioni di prevenzione, i risultati dell'analisi degli infortuni saranno oggetto annualmente di iniziative informative rivolte agli stessi.

4. Al fine di favorire le iniziative aziendali tese a migliorare le condizioni di sicurezza, la Regione orienterà i Dipartimenti di Sanità Pubblica delle Aziende USL a fornire alle aziende ceramiche assistenza per l'utilizzo corretto degli strumenti predisposti, in quanto il loro impiego è da considerarsi come elemento di qualificata attenzione aziendale sui temi della salute e sicurezza.

5. Le parti si impegnano fin da ora a valutare l'andamento del programma e dei risultati raggiunti, anche al fine di includere il presente protocollo tra i criteri utilizzati dai Dipartimenti di Sanità Pubblica delle Aziende USL per programmare l'attività di vigilanza.

6.

ARTICOLO 4

1. Considerato e condiviso che l'utilizzo corretto e sistematico dell'insieme degli strumenti previsti dal presente Protocollo configura un complesso di iniziative autonomamente assunte dalle aziende in tema di sicurezza e prevenzione, in aggiunta a quanto previsto dalla legislazione specifica, coerentemente inquadrabili con lo spirito del D.M. dei 12 dicembre 2000 in materia di oscillazione delle tariffe dei premi INAIL, si concorda di riconoscere una positiva valutazione ai fini della sussistenza delle condizioni per ottenere l'applicazione dell'oscillazione in riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di Applicazione delle tariffe annesse al DM sopra citato, così come attuato dalla nota INAIL del 23 novembre 2004 (necessità di tre interventi di cui uno in campo di formazione- informazione) alle aziende che, in applicazione del presente protocollo, applichino gli strumenti previsti agli articoli 2 e3.

2. In particolare, ferma restando la necessità che le aziende interessate presentino l'istanza prevista sull'apposito modulo entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento a quanto realizzato fino al 31 dicembre dell'anno precedente, si conviene che l'uso sistematico e corretto dei suddetti strumenti, secondo quanto previsto dal presente Protocollo d'intesa, configuri i miglioramenti delle condizioni di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro (allo stato e fatta salva la eventuale modifica della modulistica si concorda che i miglioramenti rientrano nei nn. 9, 12 e 21 del MODULO UNICO DI DOMANDA, come previsto dall'art, 24 del D.M. 12.12.2000).

3. Nello specifico infatti le iniziative previste dal presente Protocollo d'intesa sulla base dell'attuale modulistica, sono inquadrabili:

- al punto 9 del MODULO UNICO di domanda, in quanto il progetto prevede proprio che il datore di lavoro raccolga ed analizzi in maniera sistematica le informazioni sugli infortuni avvenuti nei suoi ambienti lavorativi;
- al punto 12 del MODULO UNICO, in quanto il progetto è una buona prassi non solo segnalata all'INAIL ma anche riconosciuta attraverso la presente Convenzione;
- al punto 21, in quanto la realizzazione di un'iniziativa di informazione/formazione diretta ai lavoratori sui risultati dell'analisi degli infortuni, con particolare riferimento alle modalità più frequenti di accadimento e alle relative misure di prevenzione e protezione, costituisce una procedura circolare che comporta l'informazione e la formazione costante dei lavoratori sui rischi concreti dell'azienda.

ARTICOLO 5

1. Le aziende che applicheranno il presente Protocollo si impegnano affinché i relativi strumenti applicativi siano oggetto di esame nella riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi prevista dall'art. 11 del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni, al fine di favorire una piena e fattiva partecipazione dei lavoratori attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, curando in particolare la divulgazione nei confronti degli stessi lavoratori dei dati sugli infortuni espressi in forma anonima e collettiva.

ARTICOLO 6

1. Il Progetto è assegnato alla responsabilità del Direttore del Dipartimento di Sanità Pubblica dell'Azienda USL di Modena, il quale potrà avvalersi della collaborazione di soggetti indicati dalle parti firmatarie.

2. Il Responsabile del Progetto indirizza l'attività scientifica e l'attività gestionale necessarie per raggiungere gli obiettivi comunemente definiti e presenterà annualmente una relazione sull'attività svolta.

3. Del presente Protocollo d'intesa e successivamente dei risultati raggiunti verranno informati, tramite il Dipartimento di Sanità Pubblica dell'Azienda USL di Modena, i componenti del Comitato regionale di coordinamento degli interventi della Pubblica Amministrazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi

di lavoro di cui all'art. 27 del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni.

ARTICOLO 7

1. Il presente Protocollo d'intesa entra in vigore dopo la firma da parte dei competenti organi dei soggetti firmatari ed ha durata dalla data della sua sottoscrizione per un periodo di tre anni e potrà essere rinnovato.

Firmato a Bologna, il 16 luglio 2007

Per la Regione Emilia-Romagna
Il Presidente
Vasco Errani

Per Inail
Il Direttore regionale
dr. Francesco Barela

Per CONFINDUSTRIA CERAMICA
Il Presidente
dr. Alfonso Panzani

Per FILCEA-CGIL
Il Segretario Generale Regionale
Piero Dechicu

Per FEMCA-CISL
Il Segretario Generale Regionale
William Ballotta

Per UILCEM-UIL
Il Segretario Generale Regionale
Salvatore Del Prete

ALLEGATI SU RICHIESTA:
Allegato A – "Contratto di appalto tipo"
Allegato B – "Requisiti delle imprese e dei lavoratori autonomi"

PROTOCOLLO DI INTESA MARZO 2008

PROTOCOLLO DI INTESA
BUONE PRATICHE PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI PER LA SALUTE NELL'INDUSTRIA DEI SANITARI IN CERAMICA DEL COMPARTO DI CIVITA CASTELLANA

TRA

- AZIENDA USL VITERBO
- CONFINDUSTRIA VITERBO
- FEDERLAZIO
- FILCEM CGIL
- FEMCA CISL
- FIALC CISAL

Premesso che le Parti

individuano quale interesse primario dei lavoratori, delle Aziende e dell'intera collettività, l'attuazione e la conservazione di ottimali livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro;
intendono con il presente accordo, confermando le esperienze di positiva collaborazione realizzate in tema di salute e sicurezza nel comparto ceramico, fornire indicazioni condivise sulla prevenzione dei rischi per la salute con particolare riferimento all'utilizzo della silice libera cristallina (SLC), attraverso la individuazione di Linee Guida e Buone Pratiche operative per le aziende.

Considerato che

- la silice libera cristallina è una sostanza largamente diffusa in natura; i materiali, i prodotti e le materie prime che la contengono sono utilizzati in una grande varietà di comparti industriali in cui il suo impiego risulta al momento insostituibile, incluso quello della produzione di sanitari in ceramica;
- il WHO ha indetto una campagna per l'eliminazione della silicosi entro il 2015 invitando ogni paese a predisporre un programma nazionale per ottenere tale risultato;
- nel comparto ceramico di Civita Castellana sono presenti numerosi casi di silicosi riconosciuti dall'Inail e quindi risulta prioritario proteggere la salute dei lavoratori attraverso una serie di misure tese a conseguire bassi livelli di esposizione negli ambienti di lavoro dove si fa uso di prodotti che contengono SLC;
- i rischi per la salute connessi all'esposizione a tale sostanza continuano ad essere oggetto di dibattito e di confronto a livello internazionale e nazionale, e che a livello europeo è stato siglato, in data 25/04/2006, uno specifico Accordo di Dialogo Sociale (NEPSI) sulla protezione della salute dei lavoratori tra le principali associazioni imprenditoriali e sindacali dei vari comparti industriali, compreso quello della ceramica;
- gli enunciati e le logiche del citato accordo rappresentano uno dei principali riferimenti cui si ispira il presente Protocollo, che le parti si impegnano a diffondere e ad implementare, per le aziende del comparto dei sanitari in ceramica;
- non esiste nessun limite di esposizione professionale per la SLC a livello dell'unione Europea e i limiti di esposizione professionale proposti negli stati membri sono stabiliti con criteri difformi;
- l'Accordo di Dialogo Sociale Europeo 25 aprile 2006 sulla protezione della salute dei lavoratori attraverso il buon impiego ed utilizzo della silice cristallina e dei prodotti che la contengono ha utilizzato la logica delle buone pratiche, nella considerazione che non è solo il livello di esposizione a determinare il rischio effettivo, ma che il rischio può essere potenziato dalle caratteristiche intrinseche delle sostanze utilizzate e dalle modalità di lavorazione (maggiore bioreattività del materiale macinato fresco);
- le parti sono nel contempo pienamente consapevoli della necessità di valorizzare le migliori pratiche e tecniche disponibili, comprese quelle in uso presso le aziende ceramiche più sensibili e attente alle problematiche della salute dei lavoratori, anche al fine condiviso di diffonderne l'utilizzo, tenendo ben presenti, all'interno di ogni singola azienda, le priorità in relazione alle situazioni di maggiore esposizione.

Quanto sopra premesso, viene concordato quanto segue:

- è da perseguire la riduzione dell'esposizione dei lavoratori alla SLC e successivamente agli altri rischi presenti nella produzione di sanitari in ceramica e in particolare al rischio movimentazione manuale dei carichi e fibre artificiali vetrose (fibre ceramiche refrattarie);
- le parti, fatti salvi gli obblighi derivanti dalla normativa nazionale, nell'ottica della protezione della salute dei lavoratori e della riduzione dell'esposizione professionale alla sostanza, si impegnano

a valorizzare la linea scelta e concordata a livello europeo nel sostegno alla logica delle buone pratiche e al confronto e al dialogo sociale, adattandola alla specifica realtà del comparto dei sanitari in ceramica, mettendo in atto una serie di misure tecniche, organizzative e procedurali finalizzate a ridurre, in particolare, l'esposizione a SLC;

- i valori limite proposti da vari organismi scientifici devono essere intesi come un obiettivo di miglioramento a cui tendere, attraverso l'uso delle migliori tecniche disponibili e delle buone pratiche. L'attenzione costante ai valori riscontrati attraverso misurazioni periodiche dovrà aiutare nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi posti;
- si ritiene che sia ugualmente importante garantire la corretta gestione degli impianti, delle procedure e dei comportamenti, agendo sulla formazione e responsabilizzazione dei lavoratori e sulla verifica delle attività, che le parti individuano come essenziali e di immediata efficacia al fine di ridurre l'esposizione effettiva alla SLC;
- in occasione di modifiche sostanziali del ciclo produttivo (come ad esempio in caso di sostituzione o riorganizzazione delle macchine e degli impianti) allorché saranno disponibili sul mercato soluzioni tecnologiche adeguate, verranno realizzati interventi più complessivi e più efficaci nella direzione della effettiva riduzione del rischio alla fonte;
- viene condivisa l'opportunità di prevedere una serie di azioni informative, finalizzate alla implementazione delle buone pratiche, nei confronti delle aziende e di tutti i soggetti interessati, particolarmente sulle linee guida tecniche prodotte dallo specifico gruppo di lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto (Marzo 2008)

AZIENDA USL VITERBO
CONFINDUSTRIA VITERBO
FEDERLAZIO
FILCEM CGIL
FEMCA CISL
FIALC CISAL

M

U.h M. a

PROTOCOLLO DI INTESA 18 LUGLIO 2008

PROTOCOLLO DI INTESA
BUONE PRATICHE PER L'UTILIZZO DELLA SILICE LIBERA CRISTALLINA NELL'INDUSTRIA DELLE PIASTRELLE IN CERAMICA

TRA

- CONFINDUSTRIA CERAMICA
- ACIMAC
- AUSL DI PARMA
- AUSL DI REGGIO EMILIA
- AUSL DI MODENA
- AUSL DI IMOLA
- AUSL DI FERRARA
- AUSL DI RAVENNA
- AUSL DI RIMINI
- FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL Emilia Romagna

Premesso che le Parti
individuano quale interesse primario dei lavoratori, delle Aziende e dell'intera collettività, l'attuazione e la conservazione di ottimali livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro;

intendono con il presente accordo, confermando le esperienze di positiva collaborazione realizzate in tema di salute e sicurezza nel comparto ceramico, fornire indicazioni condivise sulla prevenzione dei rischi legati all'utilizzo della silice libera cristallina, attraverso la individuazione di Linee Guida e Buone Pratiche operative per le aziende.

Considerato che
risulta fondamentale proteggere la salute dei lavoratori attraverso una serie di misure tese a conseguire bassi livelli di esposizione negli ambienti di lavoro dove si fa uso di prodotti che contengono silice libera cristallina (SLC); tenendo conto delle esigenze produttive delle aziende appartenenti ai comparti interessati;

la SLC è una sostanza abbondante e diffusa in natura; i materiali, i prodotti e le materie prime che la contengono sono utilizzati in una grande varietà di comparti industriali in cui il suo impiego risulta insostituibile, incluso il settore della produzione di piastrelle di ceramica;

i rischi per la salute connessi all'esposizione a tale sostanza continuano ad essere oggetto di dibattito e di confronto a livello internazionale e nazionale, e che a livello europeo è stato siglato, in data 25/4/2006, uno specifico Accordo di Dialogo Sociale (NEPSI) sulla protezione della salute dei lavoratori tra le principali associazioni imprenditoriali e sindacali dei vari comparti industriali compreso quello delle piastrelle in ceramica;
gli enunciati e le logiche del citato accordo rappresentano il riferimento fondamentale cui si ispira il presente Protocollo che le parti si impegnano a diffondere e ad implementare, per le aziende del comparto delle piastrelle in ceramica, nelle situazioni caratterizzate dai livelli di esposizione più elevati;

il presente documento ha l'obbiettivo di ridurre ulteriormente l'esposizione in un'ottica di costante miglioramento delle condizioni di lavoro, già oggetto di interventi preventivi che hanno condotto ad un generale progressivo miglioramento delle condizioni espositive, anche in assenza di casi di silicosi riconosciuti dall'INAIL in questo comparto negli ultimi anni;

non esiste nessun limite di esposizione professionale per la silice cristallina respirabile a livello dell'Unione Europea e i limiti di esposizione professionale proposti negli stati membri non sono concordi;

l'Accordo di Dialogo Sociale Europeo 25 aprile 2006 sulla protezione della salute dei lavoratori attraverso il buon impiego ed utilizzo della silice cristallina e dei prodotti che la contengono ha utilizzato la logica delle buone pratiche, nella considerazione che non è il solo livello di esposizione a determinare il rischio effettivo, ma che sono importanti le caratteristiche intrinseche delle sostanze utilizzate e le modalità di lavorazione;

le parti sono nel contempo pienamente consapevoli della necessità di valorizzare le migliori pratiche e tecniche disponibili in uso presso le aziende ceramiche più sensibili e attente alle problematiche della salute dei lavoratori anche al fine condiviso di diffonderne l'utilizzo, tenendo ben presenti i principi di

razionalità, fattibilità, proporzionalità rispetto al rischio, gradualità temporale e priorità in relazione alle situazioni di maggiore esposizione.

Quanto sopra premesso, viene concordato quanto segue:

è da perseguire l'obiettivo della messa a punto di uno strumento efficace e concretamente utilizzabile per la riduzione dell'esposizione dei lavoratori alla silice;

le parti, fatti salvi gli obblighi derivanti dalla normativa nazionale, nell'ottica della protezione della salute dei lavoratori e della riduzione dell'esposizione professionale alla sostanza, si impegnano a valorizzare la linea scelta e concordata a livello europeo, adattandola alla specifica realtà dei settori produttivi coinvolti, mettendo in atto una serie di misure tecniche, organizzative, e procedurali finalizzate a ridurre l'esposizione;

in considerazione dell'assenza di un valore limite di esposizione adottato a livello dell'Unione Europea, i valori limite proposti dai vari organismi scientifici tra cui lo SCOEL devono essere intesi solo come un obiettivo di miglioramento a cui tendere ovunque sia possibile con l'uso delle migliori tecniche disponibili e delle buone pratiche. L'attenzione costante ai valori riscontrati attraverso misurazioni periodiche dovrà quindi aiutare nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi posti;

le migliori tecniche disponibili individuate e definite tra le parti (oggetto del presente accordo e poste in allegato), nate dal confronto e dall'incontro delle esperienze e delle competenze sviluppate in anni di lavoro e di collaborazione, per la loro stessa natura, non costituiscono soluzioni cogenti, ma buone pratiche frutto di un comune lavoro;

esse vengono proposte con l'intento di offrire il meglio riscontrabile nelle situazioni aziendali reali e che si ritiene utile far conoscere e generalizzare; al fine di ridurre l'esposizione a silice, in relazione alle specifiche circostanze, potrà infatti non essere necessario applicare tutte le misure previste dalle buone pratiche applicando una protezione appropriata e le misure di prevenzione previste dalla normativa di riferimento;

si ritiene che sia ugualmente importante garantire la corretta gestione degli impianti, delle procedure e dei comportamenti, agendo sulla formazione e la responsabilizzazione dei lavoratori e sulla verifica delle attività, che le parti individuano come essenziali e di immediata efficacia al fine di ridurre l'esposizione effettiva alla SLC;

l'implementazione successiva e graduale delle indicazioni contenute nelle buone pratiche e i relativi tempi di adozione terranno conto delle situazioni di maggiore esposizione, dei diversi gradi di complessità ed onerosità degli interventi ritenuti necessari, della fattibilità tecnica, organizzativa e procedurale;

in occasione di modifiche sostanziali del ciclo produttivo (come ad esempio in caso di sostituzione o riorganizzazione delle macchine e degli impianti) allorché saranno disponibili sul mercato soluzioni tecnologiche adeguate, verranno realizzati interventi più complessivi e più efficaci nella direzione della effettiva riduzione del rischio alla fonte;

viene condivisa l'opportunità di prevedere una serie di azioni informative finalizzate alla implementazione delle buone pratiche, nei confronti delle aziende e di tutti i soggetti interessati, particolarmente sulle linee guida tecniche prodotte dallo specifico gruppo di lavoro, da intendersi quale fase propedeutica alla futura messa in atto delle buone pratiche in oggetto.

Modena li 18 luglio 2008

Letto, approvato e sottoscritto.

CONFINDUSTRIA CERAMICA
ACIMAC
AUSL DI PARMA
AUSL DI REGGIO EMILIA
AUSL DI MODENA
AUSL DI IMOLA
AUSL DI FERRARA
AUSL DI RAVENNA
AUSL DI RIMINI
FILCEM CGIL Emilia Romagna
FEMCA CISL Emilia Romagna
UILCEM UIL Emilia Romagna

ALLEGATO SU RICHIESTA:
"Misure di prevenzione e protezione per ridurre l'esposizione a polveri contenenti Silice Libera Cristallina – Piastrelle Ceramiche – Documento Tecnico"

PROTOCOLLO DI INTESA 10 GIUGNO 2014

DETERMINAZIONE N° 7819 DEL 10/06/2014 – REGIONE EMILIA ROMAGNA
COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO REGIONALE PER LA PREVENZIONE INFORTUNI SUL LAVORO NEL COMPARTO DELLA CERAMICA

REGIONE EMILIA-ROMAGNA
Atti amministrativi
GIUNTA REGIONALE

Atto del Dirigente:	DETERMINAZIONE n° 7819 del 10/06/2014
Proposta:	DPG/2014/4544 del 27/03/2014
Struttura proponente:	SERVIZIO SANITÀ PUBBLICA DIREZIONE GENERALE SANITÀ E POLITICHE SOCIALI
Oggetto:	COSTITUZIONE, AI SENSI DELL'ARTICOLO 40 DELLA LEGGE REGIONALE N. 43 DEL 2011, DEL GRUPPO DI LAVORO REGIONALE PER LA PREVENZIONE INFORTUNI SUL LAVORO NEL COMPARTO DELLA CERAMICA TRA REGIONE EMILIA-ROMAGNA, AZIENDE USL DI MODENA E REGGIO EMILIA, PARTI SINDACALI E DATORIALI DEL SETTORE CERAMICO.
Autorità emanante:	IL DIRETTORE - DIREZIONE GENERALE SANITÀ E POLITICHE SOCIALI
Firmatario:	TIZIANO CARRADORI in qualità di Direttore generale
Luogo di adozione:	BOLOGNA data: 10/06/2014

DIREZIONE GENERALE SANITÀ E POLITICHE SOCIALI IL DIRETTORE

Premesso che:

- la Regione Emilia-Romagna esercita le proprie competenze ai sensi dell'articolo 117, comma terzo, della Costituzione nel rispetto dei principi fondamentali riservati alla legislazione statale in materia di tutela e sicurezza del lavoro;
- il D.Lgs. 81/2008, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 recante "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81", prevede all'articolo 10 che le Regioni e altre istituzioni ed organismi svolgano attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- il Comitato Regionale di Coordinamento esercita le funzioni di cui al DPCM 21 dicembre 2007 e all'art. 7 del D.Lgs. 81/2008, in attuazione della Deliberazione della Giunta regionale n. 963/08, in particolare quanto alle funzioni di indirizzo e programmazione delle attività di prevenzione e di promozione dell'attività di assistenza e di valorizzazione degli accordi aziendali e territoriali che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti dalle norme;

Considerato che:

- la Regione Emilia-Romagna, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali nelle materie di cui trattasi, attraverso le proprie Aziende Sanitarie, intende promuovere lo sviluppo di iniziative e progetti, che concorrano al miglioramento della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tutti i settori ed in particolare in quelli a maggior rilevanza, quale, nello specifico, il settore ceramico che seppure concentrato in prevalenza nei territori delle province di Reggio Emilia e di Modena, costituisce il distretto ceramico di maggior rilevanza a livello mondiale;
- Confindustria Ceramica, associazione che rappresenta e assiste le aziende italiane produttrici di piastrelle di ceramica e materiali refrattari e l'Associazione costruttori italiani macchine e attrezzature per ceramica (ACIMAC), che rappresenta le imprese italiane produttrici di impianti, macchine, apparecchiature per l'industria ceramica in genere, dei laterizi e dei refrattari, sostengono lo sviluppo di politiche attente ai temi della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil promuovono la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale diritto fondamentale dei lavoratori e sostengono, a tal fine, lo sviluppo del sistema partecipativo;
- le Aziende USL di Reggio Emilia e di Modena, oltre alle altre Aziende USL della regione, ove nel loro territorio insistono industrie ceramiche, hanno acquisito una rilevante competenza in materia e che, congiuntamente ad altri soggetti, nel rispetto delle reciproche competenze, intendono promuovere un'efficace collaborazione finalizzata alla prevenzione degli infortuni sul lavoro nel comparto ceramico, attraverso il miglioramento della sicurezza delle attrezzature di lavoro come definite all'articolo 69 del D.Lgs. 81/08 ed in applicazione della Direttiva europea 2006/42/CE, relativa alle macchine, in continuazione con le finalità di analogo protocollo d'intesa, con valenza triennale, approvato con DGR 1060/07;

Valutata:

- la specificità del comparto ceramico quanto alla corretta applicazione del titolo III del D.Lgs. 81/08, in materia di attrezzature di lavoro, macchine, apparecchi, utensili o impianti necessari all'attuazione del processo produttivo;
- la non univocità interpretativa in relazione al dettato della Direttiva europea 2006/42/CE in particolare in tema di "insiemi di macchine e attrezzature di lavoro funzionanti in modo solidale tra loro" essenziali per la produzione nel distretto ceramico della regione;
- la necessità di fornire, in questa complessa materia, indicazioni tecniche puntuali attraverso l'elaborazione di documenti condivisi e predisposti nel rispetto delle reciproche funzioni e competenze;Valutato opportuno, tutto ciò premesso, di costituire un gruppo di lavoro composto da personale del Servizio di Sanità Pubblica della Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali, dei Dipartimenti di Sanità Pubblica delle Aziende USL di Reggio Emilia e di Modena, nonché dai soggetti designati dalle Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori sopra richiamate;

Visti:

- l'art. 40, comma 1, lettera m) della L.R. 43/2001;
- la deliberazione di Giunta regionale n. 2416 del 29 dicembre 2008 relativa agli "Indirizzi in ordine alle relazioni organizzative e funzionali tra le strutture e sull'esercizio delle funzioni dirigenziali. Adempimenti conseguenti alla delibera 999/2008. Adeguamento e aggiornamento della delibera n.

450/2007" e ss. mm.;

Su proposta del Responsabile del Servizio di Sanità Pubblica
Dott.ssa Emanuela Bedeschi
Dato atto del parere allegato

determina

1. di istituire, per le motivazioni esposte in premessa che si intendono qui integralmente richiamate, il gruppo di lavoro che risulta così composto: Coordinatore: Adriana Giannini, Direttore del Dipartimento di Sanità Pubblica dell'Azienda USL di Modena;
   Componenti:
   - Milvia Folegani, funzionario del Servizio di Sanità Pubblica della Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali;
   - Mauro Grossi, Direttore del Dipartimento di Sanità Pubblica dell'Azienda USL di Reggio Emilia;
   - Francesco Bergomi, Confindustria Ceramica;
   - Stefano Lugli, ACIMAC;
   - Giordano Giovannini, Filctem-Cgil;
   - Luisa Toschi, Femca-Cisl;
   - Fabio Balzani, Uiltec-Uil;
2. di incaricare il gruppo di lavoro di elaborare un programma di attività approvato dai componenti il gruppo di lavoro, volto all'elaborazione di indicazioni tecniche dirette alla corretta gestione degli aspetti di sicurezza correlati alle macchine e agli impianti nel settore ceramico con particolare riferimento alle attrezzature di lavoro, come definite all'articolo 69 del D.Lgs. 81/08;
3. di prevedere che il coordinatore del gruppo di lavoro assuma il compito di orientare l'attività scientifica e l'attività gestionale necessarie per raggiungere gli obiettivi definiti dal gruppo di lavoro nel programma di attività;
4. di stabilire che il coordinatore del gruppo di lavoro potrà invitare esperti indicati dai componenti e individuati sulla base delle competenze nelle materie trattate;
5. di prevedere che i documenti che verranno elaborati in esito al programma di attività siano sottoscritti per approvazione dal coordinatore del gruppo di lavoro e dai componenti il gruppo di lavoro;
6. di prevedere che del programma di attività e dei documenti che verranno elaborati ed approvati ne sarà informato,tramite il componente regionale del gruppo di lavoro, il Comitato Regionale di Coordinamento ex art. 7 D.Lgs. 81/2008;
7. di prevedere che i componenti il gruppo di lavoro, anche attraverso gli enti o le organizzazioni di provenienza assicurino la più ampia diffusione dei documenti che verranno approvati;
8. di stabilire che la proprietà intellettuale dei documenti che verranno approvati appartiene in eguale misura agli enti ed organizzazioni che hanno indicato i componenti il gruppo di lavoro, che potranno farne uso, anche in modo disgiunto, solo per i propri fini istituzionali;
9. di fissare la durata del gruppo di lavoro in tre anni rinnovabili a decorrere dalla data di adozione del presente atto;
10. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio regionale.

Tiziano Carradori

REGIONE EMILIA-ROMAGNA
Atti amministrativi
GIUNTA REGIONALE

Emanuela Bedeschi, Responsabile del SERVIZIO SANITA' PUBBLICA esprime, ai sensi della deliberazione della Giunta Regionale n. 2416/2008 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa in merito all'atto con numero di proposta DPG/2014/4544 data 27/03/2014

IN FEDE
Emanuela Bedeschi

ALLEGATI SU RICHIESTA:
Indicazioni tecniche
Pressatura
Smaltatura
Movimentazione
Scelta

PROTOCOLLO DI INTESA
7 GIUGNO 2021

DEFINIZIONE NELL'INDUSTRIA CERAMICA DEI CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI LAVORI COMPORTANTI ESPOSIZIONE A SILICE CRISTALLINA RESPIRABILE GENERATA DA UN PROCEDIMENTO DI LAVORAZIONE

TRA
REGIONE EMILIA-ROMAGNA
e
CONFINDUSTRIA CERAMICA
e
ACIMAC
e

FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL

Premesso che

- La prassi consolidata di condivisione – per il comparto piastrelle - di importanti accordi/protocolli tra Confindustria Ceramica, Acimac, Aziende Sanitarie Locali del territorio di Modena e Reggio Emilia e Organizzazioni Sindacali di categoria ha consentito di raggiungere nel tempo il concreto innalzamento delle condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro che si è tradotto nel correlato e costante calo degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali
- L'adozione delle buone pratiche per la riduzione dell'esposizione alle polveri contenenti silice libera cristallina, oggetto di specifico protocollo di intesa tra le parti sottoscritto il 18/7/2008 ha ottenuto il riconoscimento di "Buone Pratiche" dal Ministero del Lavoro nel 2012 ed ha contribuito a migliorare sensibilmente le condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro

Considerato che

- Il 27 dicembre 2017 è stata pubblicata la Direttiva (UE) 2017/2398 che ha apportato modifiche alla vigente Direttiva 2004/37/CE (CMD) includendo tra le attività regolate dalla direttiva sulla protezione dei lavoratori dalle sostanze cancerogene e mutagene i "lavori comportanti l'esposizione a silice cristallina respirabile generata da un procedimento di lavorazione" e prevedendo un valore limite di esposizione professionale di 0,1 mg/m3 per la polvere di Silice Cristallina Respirabile
- La suddetta Direttiva è stata recepita nell'ordinamento italiano con il D.Lgs. n. 44 del 1° giugno 2020 ed è in vigore dal 24/06/2020
- Tale provvedimento inserisce nell'allegato XLII del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/08) il nuovo punto 6 "Lavori comportanti esposizione a polvere di silice cristallina respirabile generata da un procedimento di lavorazione"
- Gli effetti potenziali dell'inalazione di polveri contenente silice cristallina variano significativamente in ragione dei diversi scenari di esposizione, delle caratteristiche fisiche della sostanza e/o da fattori esterni che influenzano la sua reattività

Valutata:

- La specificità del comparto ceramico quanto alla corretta applicazione del punto 6, allegato XLII e del correlato Titolo IX, Capo II del D.Lgs 81/08
- La non univocità interpretativa in relazione al dettato della Direttiva UE 2017/2398, come recepita dal D.Lgs 44/20, in particolare in tema di "lavori comportanti l'esposizione a silice cristallina respirabile generata da un procedimento di lavorazione"
- La necessità di fornire indicazioni tecniche puntuali attraverso l'elaborazione di un documento condiviso e predisposto nel rispetto delle reciproche funzioni e competenze.

Premesso quanto sopra, le parti condividono di definire i Criteri per l'individuazione nell'industria ceramica dei lavori comportanti esposizione a silice cristallina respirabile generata da un procedimento di lavorazione, in relazione alle specificità del comparto piastrelle di ceramica, al fine di delineare il corretto campo di applicazione del Titolo IX – Capo II del Decreto Legislativo 81/08 e s.m.i., elaborando a tal fine un apposito documento tecnico.

Condividono inoltre:

- Di predisporre linee di indirizzo tecnico-operative per la corretta applicazione e gestione degli adempimenti normativi previsti.
- Di effettuare successive indagini sulla polvere di Silice Cristallina Respirabile generata dalle lavorazioni individuate, al fine di caratterizzare la sostanza nel processo produttivo ceramico e documentarne gli effettivi livelli di reattività.
- Di predisporre indicazioni condivise per l'individuazione dei contenuti dei percorsi di informazione/formazione ed aggiornamento dei lavoratori esposti.
- Di predisporre indicazioni condivise in materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a polvere di Silice Cristallina Respirabile generata da un procedimento di lavorazione.
- L'impegno, ognuno nel proprio ambito, a promuovere la più ampia applicazione e diffusione del presente Protocollo e dei documenti che saranno predisposti.
- L'esigenza di aggiornare periodicamente i documenti tecnici in relazione all'evoluzione tecnologica del comparto delle piastrelle di ceramica e delle conoscenze scientifiche e delle evidenze correlate alle indagini condotte sulla reattività della sostanza.

Il presente Protocollo d'intesa entra in vigore dopo la sottoscrizione da parte dei soggetti firmatari ed ha durata di quattro anni.

Letto, approvato e sottoscritto il 7 giugno 2021

Regione Emilia-Romagna
Confindustria Ceramica
ACIMAC
FILCTEM-CGIL
FEMCA-CISL
UILTEC-UIL