

CHIMICI E CERAMICHE - ARTIGIANATO**LOMBARDIA Contratto regionale di lavoro 01/02/2013**

per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane dei settori chimica, gomma plastica, vetro, ceramica, terracotta, gres, decorazione di piastrelle della regione Lombardia

Decorrenza: 01/01/2012

Scadenza: 31/12/2014

Verbale di stipula

Addì, 1 febbraio 2013

tra

Confartigianato Lombardia, Gruppo di mestiere chimica e plastica

CNA Lombardia Unione produzione e Unione artistica e tradizionale

CLAAI Lombardia

Casartigiani Lombardia

e

FILCTEM-CGIL Lombardia

FEMCA-CISL Lombardia

UILCEM-UIL Lombardia

Premessa

Premesso che:

le parti sociali, fermo restando la loro reciproca autonomia di rappresentanza, in ottemperanza agli accordi interconfederali regionali sottoscritti, ritengono utile dare continuità al lavoro sino a oggi svolto:

- per lo sviluppo della contrattazione collettiva di lavoro regionale;
- per il consolidamento del sistema bilaterale funzionale per lo sviluppo del comparto e per realizzare più avanzate relazioni sindacali in Lombardia.

L'esperienza lombarda dell'artigianato in materia di bilateralità, maturata a partire dagli anni ottanta, merita una positiva valutazione.

Tale esperienza ha, infatti, consentito di costituire un significativo sistema bilaterale finalizzato a gestire alcune fra le tematiche più importanti per lo sviluppo del comparto ed a garantire idonei sostegni alle imprese ed ai loro dipendenti anche attraverso:

- l'attuazione di interventi volti al sostegno delle politiche del lavoro ed in particolare alla creazione di nuovi posti di lavoro;
- alla crescita della cultura della prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- alla continuità dell'impresa, salvaguardando l'esperienza e la professionalità acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori;
- alla promozione di un "Welfare integrativo" per il comparto artigiano, nonché alla promozione degli investimenti nell'innovazione.

In una logica di forte evoluzione delle esigenze delle persone, la bilateralità dell'artigianato è stata ampliata ed estesa a specifiche convenzioni con la regione Lombardia.

L'importante ruolo svolto da Confartigianato, CNA, CLAAI, Casartigiani e CGIL, CISL e UIL della Lombardia, quali parti sociali, e le funzioni della bilateralità sono, infatti, ampiamente riconosciute dalla legislazione nazionale e regionale.

Considerato che

Le parti sociali:

- ritengono utile che la politica del Governo sui temi del lavoro tenga conto del sistema delle relazioni sindacali maturate nell'artigianato e nella bilateralità. A tale proposito è importante, in particolare, che le misure di sostegno al reddito siano distinte per settore economico e tipologie di impresa e collegate a più efficaci percorsi di ricollocamento professionale sostenuti da agevolazioni contributive ed accompagnate da formazione continua. La riforma del complesso ed articolato

sistema degli ammortizzatori sociali dovrà consolidare e valorizzare il sistema della bilateralità, con particolare attenzione alle peculiarità del comparto artigiano;

- intendono rilanciare e valorizzare il settore e la qualità dell'occupazione, i cui presupposti sono contenuti negli accordi interconfederali regionali;

- confermano la centralità della bilateralità quale un importante strumento della contrattazione;

- riconoscono che il settore artigiano rappresenta infatti una parte rilevante dell'economia lombarda, una realtà significativa, anche nel contesto dell'Unione europea;

- prendono atto che la situazione economica, caratterizzata da una crisi profonda e strutturale, sta mettendo a dura prova le capacità di tenuta delle imprese. Auspicano, pertanto, un ruolo della politica teso a recuperare i livelli di attività perduti, con azioni mirate a favorire lo sviluppo sostenendo efficacemente le imprese, la domanda aggregata, la crescita dei consumi e degli investimenti;

- confermano che l'esperienza della contrattazione collettiva e della bilateralità nell'artigianato della Lombardia ha consentito di sviluppare un evoluto modello bilaterale e paritetico che gestisce strumenti concordati dalle parti sociali, finalizzati all'erogazione di prestazioni ai lavoratori non rientranti nel sistema ordinario di tutele. Nell'artigianato, infatti, la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori trova nella bilateralità lo strumento primario per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese in un comparto caratterizzato da una rilevante quantità di realtà con dimensioni contenute;

- richiamano integralmente gli accordi interconfederali nazionali e regionali sottoscritti e la delibera del Comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010;

- confermano che la contrattazione regionale si attua sulla base delle reciproche convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro;

- ribadiscono che il modello contrattuale dell'artigianato è articolato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale sono regolati dal principio di inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo regionale di lavoro di riferimento;

- ritengono indispensabili per il sistema dell'artigianato la gestione delle relazioni sindacali anche attraverso un rafforzamento e lo sviluppo del metodo partecipativo e della prevenzione dei conflitti, oltre al reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi.

Nel contesto delineato, le parti considerano la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale.

Le parti sociali firmatarie la presente intesa condividono le soluzioni adottate dalle "Linee-guida per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro" sottoscritte da Confartigianato, CNA, CLAAI, Casartigiani e CGIL, CISL, UIL il 2 aprile 2012.

Una volta recepiti e disciplinati dal CCRL gli istituti contrattuali convenuti saranno esigibili a livello territoriale senza la necessità di ulteriori accordi.

Tutto ciò premesso e considerato, compresi gli allegati, che costituiscono parte integrante del presente contratto collettivo regionale di lavoro, si conviene quanto segue.

Art. 1 - Competenza del livello regionale

Il contratto collettivo regionale di lavoro regola le normative demandate dal CCNL al secondo livello e tutte le materie non di esclusiva competenza del CCNL, individuate dalle parti, di interesse comune.

Art. 2 - Campo d'applicazione

Il CCRL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese della Lombardia dei medesimi settori previsti dai CC.CC.NN.L. dell'area chimica-ceramica (Chimica, Gomma Plastica, Vetro, Ceramica, Terracotta, Gres, Decorazione di piastrelle).

Art. 3 - Decorrenza e durata

Il CCRL decorre dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2014.

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

Per le procedure di rinnovo del CCRL si rinvia a quanto previsto dal CCNL

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente contratto per i singoli istituti.

Art. 4 - Relazioni sindacali

Ferme restando l'autonomia delle parti sociali, le rispettive e distinte responsabilità, condividendo di consolidare concrete e costruttive relazioni sindacali, le stesse convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle imprese nonché gli interventi di supporto, che possano incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare anche attraverso un confronto con la regione.

Le parti, pertanto, confermano la validità dell'attuale sistema di relazioni sindacali improntato al confronto ed al dialogo e ribadiscono la volontà di sviluppare modalità relazionali tese a risolvere le problematiche derivanti dalla evoluzione dei mercati e dalle conseguenti modifiche del lavoro nel suo complesso.

Art. 5 - Osservatorio

Le parti ritengono che l'approfondita conoscenza dei vari settori merceologici e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni sindacali partecipate.

La collaborazione avviata con la regione, parti sociali e ELBA (Ente bilaterale lombardo dell'artigianato) a sostegno del comparto artigiano rappresenta un buon inizio per realizzare un osservatorio del settore, nell'ambito dell'osservatorio orizzontale, che è un punto cardine del sistema di informazione utile per la realizzazione di quanto specificato dall'art. 4.

Per questo motivo un gruppo tecnico appositamente costituito dalle parti sociali di categoria dovrà realizzare entro tre mesi dalla ratifica del presente accordo, con il supporto di ELBA, un progetto da presentare alla regione destinato all'analisi del comparto e delle sue complessità. Il progetto dovrà contenere le priorità d'azione, indicando i temi delle ricerche che saranno volti alla valorizzazione del sistema produttivo del settore.

A titolo esemplificativo i temi delle ricerche sono i seguenti:

- Andamento della congiuntura;
- Struttura delle imprese;
- Politiche a sostegno del settore e livelli occupazionali;
- Uso ammortizzatori sociali;
- Sicurezza sul lavoro, ambiente, prevenzione e andamento antinfortunistico;
- Retribuzioni e costo del lavoro;
- altri indicatori individuati anche dall'indagine congiunturale del settore artigiano quali quelli di Unioncamere e regione Lombardia.

Successivamente si terrà un incontro tra le parti, di norma annuale, per analizzare i dati raccolti dall'osservatorio, che potrà produrre un rapporto sulla situazione del settore, anche al fine di svolgere un ruolo propositivo relativo ad interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle imprese.

Art. 6 - Ambiente e sicurezza

Le parti condividono che la sicurezza sul lavoro è un bene primario per le imprese e per i lavoratori.

Le parti riconoscono, infatti, che le problematiche dell'ambiente e della sicurezza assumono nel comparto una connotazione particolare, interessando non solo i lavoratori dipendenti, ma anche gli imprenditori perché prestano nell'impresa la loro opera professionale.

Con la sottoscrizione di specifici accordi sul tema, nel dichiarare che il comparto è parte essenziale del tessuto economico nazionale e regionale e che contribuisce in modo significativo a mantenere e a sviluppare l'occupazione, le parti sono consapevoli che la sicurezza nei luoghi di lavoro non può che portare vantaggi a tutti gli elementi dell'impresa, impegnate a ottemperare gli adempimenti previsti dalle vigenti disposizioni di Legge.

In questa prospettiva si colloca la collaborazione precedentemente avviata con la regione Lombardia, a seguito della sottoscrizione del Protocollo d'intesa sulla sicurezza, per la realizzazione di importanti interventi a favore delle imprese artigiane e dei loro dipendenti.

È pertanto necessario continuare a sviluppare un'opera di sensibilizzazione nei confronti delle imprese e dei lavoratori per affermare una cultura della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Le parti, infine, concordano che il tema della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro rappresenta un punto cardine degli accordi in Lombardia fra Confartigianato, CNA, CLAAI, Casartigiani e CGIL, CISL e UIL.

Art. 7 - Formazione

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL ed in considerazione dell'evoluzione tecnologica e della crescita competitiva delle imprese con particolare riferimento alle azioni che saranno avviate da FONDARTIGIANATO, le parti si attiveranno per individuare i fabbisogni formativi del settore.

Le parti verificheranno l'opportunità di realizzare piani formativi su specifici comparti.

In particolare:

- Azioni formative volte a migliorare la professionalità dei lavoratori, a partire da quelle meno qualificate;
- Azioni formative volte a realizzare concrete azioni di pari opportunità in ambito aziendale e/o territoriale;
- Azioni formative volte a realizzare concrete azioni di inserimento per lavoratori diversamente abili e provenienti da Paesi esteri;
- Azioni formative volte a realizzare, in caso di crisi aziendale, il reinserimento produttivo dei lavoratori nella stessa o in altre realtà aziendali;
- Azioni formative atte all'alfabetizzazione dei lavoratori stranieri;
- Azioni formative in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, in rapporto con gli OPTA.

Le parti si incontreranno periodicamente per realizzare il monitoraggio delle attività formative realizzate sul territorio.

Art. 8 - Orario di lavoro

Le parti condividono l'esigenza di estendere e semplificare l'adozione di soluzioni organizzative per un efficiente posizionamento competitivo delle imprese attraverso l'individuazione di specifiche articolazioni dell'orario lavorativo, della flessibilità del lavoro, nell'ottica di interventi nell'interesse dell'impresa e dei lavoratori. Tali strumenti di gestione possono anche offrire margini per innovare e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, migliorare le prospettive occupazionali e professionali.

A tale proposito le parti riconoscono che la qualità e le modalità delle soluzioni organizzative nel settore si realizzano anche tenendo conto di quanto previsto dagli artt. 26 e 26-bis del vigente CCNL

Le parti, inoltre, a far data dal 1° gennaio 2012, riconoscono idonea l'adozione di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multi-periodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario, alternando periodi con orario diverso, come media in un periodo non superiore a 6 mesi.

Tale periodo potrà essere esteso fino a 12 mesi, così come previsto dalle vigenti disposizioni, al verificarsi delle seguenti ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro:

- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- calamità naturali.

Ai sensi e per gli effetti previsti dagli artt. 26 e 26-bis del CCNL, le relative modalità attuative sono definite a livello aziendale tra impresa e lavoratore. Di dette modalità sarà data preventivamente informativa al Rappresentante sindacale di bacino.

Nell'ipotesi che il calendario di lavoro comportasse in fase di avvio o in corso di realizzazione o scostamenti rispetto a quanto comunicato, le variazioni dovranno tempestivamente essere rese note ai lavoratori interessati.

Tutti gli istituti retributivi differiti ed indiretti saranno calcolati su un orario medio settimanale contrattuale (40 ore).

Per i lavoratori assunti con contratto part-time i suddetti istituti saranno proporzionati all'orario concordato.

Art. 9 - Flessibilità dell'orario di lavoro

La complessità del mercato, la crisi della nostra economia e la presenza di competitori richiedono grande rapidità di risposta alle esigenze delle imprese e, quindi, richiedono la necessità di utilizzare gli impianti e le prestazioni professionali con modalità elastiche che consentano all'azienda di essere competitiva ed ai lavoratori di conseguire il premio di produttività.

In tale ottica la flessibilità delle prestazioni lavorative costituisce uno degli elementi essenziali per il raggiungimento degli obiettivi di competitività che le aziende si pongono.

In tal senso la flessibilità prevista agli artt. 29 e 29-bis del CCNL è aumentata, a decorrere dal 1° gennaio 2012, a 98 ore all'anno.

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

Per quanto non previsto dal presente Art. si applica la regolamentazione prevista dal CCNL di riferimento.

Art. 10 - Altri regimi di orario - Banca ore

Per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale, a far data dal 1° gennaio 2012, sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente (Allegato 1).

Nel caso in cui, alla fine di ciascun mese, le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, saranno accantonate nel conto individuale denominato "banca ore", previsto dal vigente CCNL agli artt. 30, 30-bis e 31, comprensivo delle ore supplementari e dello straordinario svolto, nonché dei permessi retribuiti e delle ex festività.

La banca ore potrà comprendere anche la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui all'art. 28 del CCNL, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Su richiesta del datore di lavoro, per situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini, allo scopo di contenere l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali, si potranno usare fino ad un massimo del 50% delle ore accantonate.

Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente anche con permessi di mezza o di una giornata, e con possibilità di prolungamento dei periodi feriali. Tale gestione dell'orario di lavoro sarà possibile nell'arco temporale di 18 mesi.

Per le relative maggiorazioni si fa riferimento a quanto disciplinato dai CC.CC.NN.L. di riferimento.

Trascorso il periodo di 18 mesi al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In tal caso l'impresa dovrà comunicare ai lavoratori quanto previsto dall'Allegato 2 e dovrà inoltre inviare specifica comunicazione (Allegato 3) a ELBA. La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario sarà vincolata all'invio di tale comunicazione a ELBA.

A tal riguardo ELBA fornirà, per il tramite dell'Osservatorio di cui all'art. 5 del presente accordo, alle parti un elaborato statistico contenente l'andamento delle richieste che diventerà oggetto di confronto congiunto.

La comunicazione, redatta secondo lo schema allegato, dovrà contenere il nominativo dell'impresa, il tipo di attività svolta, il numero di dipendenti complessivamente in forza, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario.

Art. 11 - Contratto a tempo determinato

A far data dal 1° gennaio 2012, in caso di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento di 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, s1a in entrata che in uscita.

Dichiarazione congiunta

Le parti si incontreranno entro due mesi dalla ratifica del presente contratto, per coordinare la disciplina del contratto a tempo determinato con le vigenti disposizioni di Legge.

Art. 12 - Premio di produttività

In relazione al fattore della produttività e alle auspiccate evoluzioni normative finalizzate a promuovere la contrattazione di secondo livello, anche al fine di cogliere ogni opportunità per incrementare il beneficio per i lavoratori e per incentivare la produttività, le parti istituiscono, a titolo sperimentale, a decorrere dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2014, il seguente premio di produttività.

Parametri oggettivi

Il premio di produttività, suddiviso in due modalità di calcolo, ognuna delle quali avrà un peso percentuale pari al 50% del totale del premio concordato nell'anno, dovrà fare riferimento alle tipologie di parametri di seguito indicati:

a) Parametri di riferimento della prima tipologia

Il premio verrà erogato l'anno successivo, con le modalità di seguito concordate, solo se la verifica tra le parti sociali darà esito positivo di almeno due dei parametri riferiti alla prima tipologia (a) sotto elencati forniti da ELBA, sulla base di dati ufficiali:

- Numero di imprese non inferiore del 10% rispetto al numero medio di imprese del periodo di riferimento concordato;
- Numero di lavoratori non inferiore del 10% rispetto al numero dei lavoratori del periodo di riferimento concordato;
- Numero di ore medie di sospensione non superiori a 100 ore annue per dipendente nel periodo di riferimento concordato.

La verifica delle parti sociali sarà effettuata per ogni anno di maturazione del premio rispetto alla media del periodo di riferimento. Per periodo di riferimento concordato si intendono gli anni 2007, 2008, 2009, 2010.

b) Parametri di riferimento della seconda tipologia

Il premio verrà erogato l'anno successivo, con le modalità di seguito concordate, solo se la verifica di entrambi i parametri della seconda tipologia (b), sulla base di dati ufficiali, darà esito positivo.

I parametri riferiti a questa tipologia, sulla base dell'indagine congiunturale del settore artigiano, sono i seguenti:

- Produzione manifatturiera artigiana (fonte Unioncamere Lombardia);
- Andamento degli investimenti (fonte Unioncamere Lombardia).

Ai fini del calcolo del premio di produttività, i suddetti parametri della seconda tipologia (b) sono ugualmente ponderati ed incidono singolarmente e nella stessa misura al raggiungimento dello stesso premio di produttività.

Criteri per la determinazione dei parametri

Ai fini del calcolo dei parametri di cui sopra è stato costruito un indice con base 2007 = 100 su cui si calcola il valore medio di riferimento 2007/2010.

Il premio, di cui al punto b), sarà erogato in seguito ad un incremento annuale percentuale superiore al 10% rispetto alla media dell'indice del periodo 2007/2010, calcolato sul valore dell'indice di ogni singolo anno, rispettivamente negli anni 2012, 2013, 2014, dei seguenti parametri:

- Produzione manifatturiera artigiana

(media dell'indice 2007-2010: 91,4 - Costruito un indice con base 2007 = 100)

Il suddetto parametro è riferito ad un'indagine congiunturale che ogni trimestre garantisce dati riguardanti 1.100 imprese artigiane (fonte Unioncamere Lombardia).

- Quota imprese artigiane che investono

(media dell'indice 2007-2010: 87,5 - Costruito un indice con base 2007 = 100)

Il suddetto parametro è riferito ad un'indagine congiunturale che ogni trimestre garantisce dati riguardanti 1.100 imprese artigiane (fonte Unioncamere Lombardia).

Disposizioni comuni

Sussistendo le condizioni di cui sopra, il premio, in relazione alle due suddette tipologie, viene erogato secondo quanto concordato nell'accordo interconfederale regionale del 2 aprile 2012, fatto salvo quanto di seguito convenuto.

Il premio compete ai soli lavoratori in forza nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.

Per i lavoratori part-time la riduzione del premio avverrà secondo i criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

Per gli assunti nel corso dell'anno di maturazione il premio di produttività sarà erogato in dodicesimi, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Le due tipologie di calcolo e di erogazione del premio di produttività sono disgiunte tra loro in quanto il raggiungimento dei parametri di riferimento della prima tipologia darà diritto al riconoscimento del premio nella misura del 50% così come di seguito convenuto.

Il restante 50% del premio sarà erogato al raggiungimento dei parametri di riferimento della seconda tipologia.

La totalità del premio sarà corrisposta al raggiungimento di entrambi i parametri indicati nelle due tipologie sopra indicate.

Modalità di erogazione al raggiungimento dei parametri relativi alla 1ª tipologia

| Anno | Anno di erogazione del premio | Importo del premio al raggiungimento dei parametri verificati anno per anno |
|------|-------------------------------|---|
| 2012 | 2013 | 75,00 |

| | | |
|------|------|--------|
| 2013 | 2014 | 100,00 |
| 2014 | 2015 | 250,00 |

Modalità di erogazione al raggiungimento dei parametri relativi alla 2^a tipologia

| Anno | Anno di erogazione del premio | Importo del premio al raggiungimento dei parametri verificati anno per anno |
|------|-------------------------------|---|
| 2012 | 2013 | 75,00 |
| 2013 | 2014 | 100,00 |
| 2014 | 2015 | 250,00 |

Per ambedue le tipologie di premio il raffronto del raggiungimento dei parametri individuati rispettivamente per gli anni 2012, 2013, 2014 è calcolato con la media degli anni 2007-2008-2009 e 2010.

Le parti si danno atto che le caratteristiche del premio sono conformi anche ai fini di quanto stabilito in materia di decontribuzione e di detassazione.

Il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto ed è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di Legge diretti ed indiretti.

La verifica dei parametri dovrà avvenire, a cura delle parti sociali firmatarie, entro il mese di aprile di ogni anno successivo. L'eventuale erogazione del premio avverrà di norma, in un'unica soluzione, con la retribuzione relativa al mese di giugno.

Limitatamente all'anno 2014, il premio potrà essere erogato anche in forma rateale da esaurirsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fino a concorrenza dell'importo del premio concordato nell'anno.

Per il suo carattere innovativo, le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2013 per verificare efficacia e prospettive del presente premio di produttività.

Chiarimento a verbale

L'eventuale raggiungimento dei parametri riferiti all'anno 2013, con i criteri sopra indicati, non comporta il trascinarsi del premio riferito all'anno 2012, così come l'eventuale raggiungimento dei parametri riferiti al 2014 non comporta il trascinarsi del premio eventualmente erogato per gli anni 2012 e 2013, in quanto gli importi previsti per i singoli anni sono disgiunti e pertanto non sono cumulabili tra di loro.

Art. 13 - Apprendistato

Viene recepito l'accordo regionale del 9 maggio 2012 relativo all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'Art. 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Art. 14 - "Welfare" integrativo - Nuove provvidenze

Le parti confermano l'interesse a prevedere forme di provvidenze integrative di carattere sanitario e sociale, a favore dei lavoratori, su base volontaria da definire, a favore dei datori di lavoro, da realizzarsi attraverso la contrattazione collettiva regionale.

Per la realizzazione delle provvidenze a favore dei lavoratori, le imprese verseranno l'importo di 5 euro mensili per dipendente, secondo le modalità che saranno concordate dalle Organizzazioni interconfederali datoriali e sindacali.

Il CCRL recepirà l'intesa confederale ed i versamenti decorreranno contemporaneamente per tutti i cc.cc.rr.l. alla data decisa dalle Organizzazioni confederali datoriali e sindacali.

Art. 15 - Disposizioni finali

Con le modalità successivamente concordate dalle parti, ai lavoratori non iscritti al sindacato sarà effettuata una trattenuta volontaria a sostegno delle spese contrattuali pari a euro 10 da trattenere con le competenze del mese di dicembre 2015.

Per quanto non previsto dal CCRL si rinvia ai CC.CC.NN.L. ed agli accordi interconfederali ed alle vigenti disposizioni di Legge.

Copia del presente accordo verrà depositato c/o la Direzione regionale del lavoro e presso la Direzione regionale dell'INPS e INAIL, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente in tema di decontribuzione e di detassazione.

Dichiarazione congiunta di salvaguardia

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCRL, intervengano accordi nazionali/regionali e/o norme di Legge e/o modifiche alla vigente legislazione che comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale, le parti concordano di incontrarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative, per i necessari adeguamenti e modifiche.

Le parti si incontreranno entro un mese dalla sigla della presente ipotesi d'accordo per la relativa ratifica.

Allegati

Allegato 1 - Regime orario

Comunicazione

per l'utilizzo orario ex _____

CCRL area chimica-ceramica

Il sottoscritto _____ in qualità di (titolare/legale rappresentante)
 della _____ ditta
 p. _____ IVA/cod. _____ fiscale
 _____ con sede in _____ cap
 _____ via _____ esercente l'attività di
 dipendenti (di cui n. _____ apprendisti, n. _____ operai e n. _____
 apprendisti)

con la presente comunica

che applicherà dalla data del _____ alla data del _____
 i regimi di orario così come previsto dal CCRL area chimica-ceramica artigiano.

Voglia restituire copia della presente debitamente controfirmata per ricevuta ed accettazione.

Data _____

(ditta)

Il/la lavoratore/trice:

per accettazione e ricevuta.

(data e firma)

Allegato 2 - Regime orario e banca ore

Spettabile ELBA

p.c. RSB

Regime orario e banca ore

Tra la ditta _____ sita in _____
 _____ in via _____ e rappresentata dal sig.
 _____ ed i dipendenti della medesima, i cui nomi sono riportati di seguito, visto
 _____ il contratto regionale _____ del
 settore _____, si conviene di adottare a decorrere dal
 _____ e sino al _____ il regime di orario lì
 previsto con le seguenti caratteristiche.

Dalla data soprassegnata l'orario contrattuale di lavoro settimanale (40 ore) sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario.

Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un conto ore individuale, denominato "banca ore", previsto dal vigente CCNL agli artt. 30, 30-bis e 31, comprensivo delle ore supplementari e dello straordinario svolto nonché dei permessi retribuiti e delle ex festività.

La banca ore potrà comprendere anche la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui all'art. 28 del CCNL, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Per far fronte a situazioni di crisi o riduzioni imprevisti di ordini l'azienda potrà utilizzare tale monte ore fino ad un massimo del 50%.

Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali.

Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far fronte alla riduzione dell'orario, si farà ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla Legge.

Al termine del periodo le ore accantonate e non utilizzate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della liquidazione.

L'azienda provvederà ad effettuare la prevista comunicazione a ELBA.

Data _____

Il legale rappresentante

 (nome e cognome) firma

(*) Indicare l'ipotesi ricorrente nel caso specifico.

Allegato 3 - Comunicazione monitoraggio

Spett. ELBA

Comunicazione monitoraggio

CCRL area chimica-ceramica

Il sottoscritto _____ in qualità di (titolare/legale rappresentante)
 _____ della ditta
 _____ p. IVA/cod. fiscale
 _____ con sede in _____ Cap
 _____ via _____ esercente l'attività di
 _____ con in forza _____
 dipendenti (di cui n. _____ apprendisti, n.
 _____ operai e n. _____ apprendisti).

Con la presente comunica:

- che intende applicare il sistema della banca ore dal _____ al
 _____ previsto dal CCRL artigiano _____

Coinvolgendo:

- N. _____ impiegati;
- N. _____ operai;
- N. _____ apprendisti;
- che ha stipulato specifico accordo scritto con i lavoratori interessati.

Data _____

_____ (ditta)