

INDICE CCNL 15 OTTOBRE 2015

Parte I – Gestione del rapporto di lavoro

CAPITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1	- Assunzione	
Art. 2	- Periodo di prova	
Art. 3	- Tipologie di rapporto di lavoro	

CAPITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Premessa all'art. 4	
Art. 4	- Classificazione del personale	
	- Tavola sinottica delle figure professionali	
Art. 5	- Cumulo e mobilità delle mansioni nell'ambito della categoria	
Art. 6	- Passaggio di mansioni e di qualifica	
Art. 7	- Modalità per la ricollocazione dei lavoratori inidonei	

CAPITOLO III - ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ

Art. 8	- Orario di lavoro	
Art. 9	- Maggiorazioni per lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni - Schemi riassuntivi delle maggiorazioni	
Art. 10	- Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali	
Art. 11	- Riposo settimanale - Giorni festivi	
Art. 12	- Trattamento economico per la Pasqua	
Art. 12	- Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro	(ex art. 13)
Art. 13	- Ferie	(ex art. 14)

CAPITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14	- Elementi della retribuzione	(ex art. 15)
Art. 15	- Minimi contrattuali	(ex art. 16)
Art. 17	- Scatti di anzianità	
Art. 16	- Retribuzione	(ex art. 18)
Art. 17	- 13 ^a mensilità	(ex art. 19)
Art. 20	- Indennità speciali per i lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2) dell'articolo 4	
Art. 18	- Trattenute per risarcimento danni	(ex art. 21)
Art. 19	- Trasferta	(ex art. 22)
Art. 20	- Trasferimento	(ex art. 23)
Art. 24	- Comando o distacco	

CAPITOLO V - DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

Art. 21	- Quadri, lavoratori con funzioni direttive e assimilati	(ex art. 28)
Art. 29	- Disposizioni particolari per gli Operatori di Vendita già denominati Viaggiatori o Piazzisti	
Art. 22	- Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia	(ex art. 30)
Art. 23	- Telelavoro	(ex art. 31)

CAPITOLO VI - INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DEL LAVORO

Art. 24	- Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute	(ex art. 32)
Art. 25	- Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro	(ex art. 33)
Art. 26	- Permessi di entrata nell'impresa	(ex art. 34)
Art. 27	- Permessi	(ex art. 35)
Art. 28	- Aspettativa	(ex art. 36)
Art. 29	- Assenze	(ex art. 37)
Art. 30	- Congedo matrimoniale	(ex art. 38)
Art. 39	- Servizio di leva e richiamo alle armi	
Art. 31	- Malattia e infortunio	(ex art. 40)
Art. 32	- Trattamento per maternità e paternità	(ex art. 41)
Art. 33	- Trattamenti previdenziali ed assicurativi	(ex art. 42)

Parte I – Gestione del rapporto di lavoro (segue)

CAPITOLO VII - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 34	- Rapporti in impresa.....	(ex art. 46)
Art. 35	- Inizio e fine del lavoro	(ex art. 47)
Art. 36	- Consegna e conservazione strumenti, utensili e materiale	(ex art. 48)
Art. 37	- Regolamento interno.....	(ex art. 49)
Art. 38	- Provvedimenti disciplinari	(ex art. 50)
Art. 39	- Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.....	(ex art. 51)
Art. 40	- Licenziamento per mancanze.....	(ex art. 52)

CAPITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 41	- Preavviso di licenziamento e di dimissioni.....	(ex art. 53)
Art. 42	- Trattamento di fine rapporto	(ex art. 54)
Art. 43	- Restituzione documenti di lavoro certificato di lavoro.....	(ex art. 55)
Art. 56	Indennità in caso di morte.....	
Art. 57	Trasferimenti di azienda.....	

CAPITOLO IX – NORME SPECIALI PER LE PMI (FINO A 70 ADDETTI)

Art. 44	- Informazioni a livello aziendale/territoriale sulla struttura occupazionale per le imprese fino a 50 addetti.....	
Art. 45	- Classificazione del personale (opzionale) delle imprese fino a 70 addetti	

CAPITOLO X – SETTORE ABRASIVI

Premessa all'art. 4	
Art. 4	- Classificazione del personale	
Art. 9	- Maggiorazioni per lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo e a turni	
Art. 12	- Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro.....	(ex art. 13)
	- Gratifica feriale.....	
Art. 15	- Minimi contrattuali	(ex art. 16)

CAPITOLO XI – SETTORI LUBRIFICANTI E GPL

Art. 4	- Classificazione del personale	
Artt. 9 e 10	- Maggiorazioni e loro computo	
Art. 11	- Riposo settimanale - giorni festivi	
Art. 12	- Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro.....	(ex art. 13)
Art. 15	- Minimi contrattuali	(ex art. 16)
Art. 17	Scatti di anzianità.....	
Art. 17	- Mensilità aggiuntive	(ex art. 21)
Art. 41	- Preavviso di licenziamento e dimissioni	(ex art. 53)

Parte II – Relazioni industriali, Contrattazione aziendale, Istituti di carattere sindacale

CAPITOLO XII - RELAZIONI INDUSTRIALI

- Premessa e Relazioni industriali a livello nazionale..... (ex Parte I)
Art. 46 - Relazioni industriali a livello aziendale (ex Parte II)

CAPITOLO XIII - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

- Art. 47 - CCNL e contrattazione aziendale (ex art. 25)
Linee guida su intese temporanee modificative
delle regolamentazioni contenute nel CCNL
Art. 48 - Premio di Partecipazione (ex art. 26)
Linee guida sul Premio di Partecipazione
Art. 49 - Premio variabile per le imprese nelle quali non è contrattato il premio di
partecipazione
Art. 50 - Elemento Perequativo.....

CAPITOLO XIV - ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

- Art. 51 - Rappresentanza Sindacale Unitaria (ex art. 58)
Art. 52 - Assemblee (ex art. 59)
Art. 53 - Permessi per cariche sindacali (ex art. 60)
Art. 54 - Aspettative per cariche pubbliche e sindacali..... (ex art. 61)
Art. 55 - Affissione (ex art. 62)
Art. 56 - Versamento dei contributi sindacali (ex art. 63)
Art. 57 - Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa e contributo
per il rinnovo contrattuale (ex art. 64)

Parte III – Responsabilità sociale, Welfare, Formazione, Sicurezza-Salute-Ambiente

CAPITOLO XV - WELFARCHIM

- Art. 58 - Responsabilità sociale dell'impresa..... (ex Parte I)
Art. 59 - Produttività e occupabilità..... (ex Parte II)
Art. 60 - Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione..... (ex Parte III)
~~Parte IV - Sostegno alla occupabilità.....~~
Art. 61 - Previdenza complementare settoriale - Fonchim (ex Parte V)
Art. 62 - Assistenza sanitaria settoriale - FASCHIM..... (ex Parte VI)
Art. 63 - Formazione (ex Parte VII)
Art. 64 - Organismo bilaterale chimico per la formazione continua..... (ex Parte VIII)
- Linee Guida su Responsabilità Sociale nella contrattazione di secondo livello

CAPITOLO XVI - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Premessa.....
Art. 65 - I principali soggetti per la gestione della sicurezza e salute
sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente a livello aziendale... (ex art. 43)
Art. 66 - La gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro
e la tutela dell'ambiente a livello aziendale..... (ex art. 44)
Art. 67 - Sicurezza dei lavoratori e salvaguardia degli impianti..... (ex art. 45)
- Linee guida sulla gestione della sicurezza e salute dei lavoratori e
della tutela dell'ambiente a livello aziendale.....
- Linee guida sui criteri di gestione degli appalti
- Linee guida per la qualificazione delle imprese esterne.....
- Accordo quadro sulle modalità di realizzazione della Giornata Nazionale
Salute Sicurezza Ambiente e del Premio migliori esperienze aziendali

Parte IV- Clausole riguardanti il CCNL e APPENDICE

CAPITOLO XVII - CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 68	- Reclami e controversie.....	(ex art. 65)
Art. 69	- Abrogazione dei precedenti contratti: opzione	(ex art. 66)
Art. 70	- Condizioni di miglior favore	(ex art. 67)
Art. 68	- Piccole imprese	
Art. 71	- Decorrenza e durata	(ex art. 69)

APPENDICE

1. DECLARATORIE CATEGORIE E FIGURE PROFESSIONALI SETTORI CHIMICO, CHIMICO-FARMACEUTICO E FIBRE CHIMICHE
2. APPRENDISTATO:
 - A. COMPETENZE GENERALI E PROFESSIONALI SETTORE CHIMICO, CHIMICO-FARMACEUTICO E DELLE FIBRE CHIMICHE
 - B. LINEE GUIDA SU PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE E ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA
3. SETTORE ABRASIVI:
 - A. DECLARATORIE CATEGORIE E FIGURE PROFESSIONALI
 - B. SPECIFICITÀ APPRENDISTATO
4. SETTORI LUBRIFICANTI E GPL:
 - A. DECLARATORIE LIVELLI E PROFILI PROFESSIONALI
 - B. SPECIFICITÀ APPRENDISTATO
5. ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA (CURRICULUM FORMATIVO DEL LAVORATORE)
6. DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER GLI OPERATORI DI VENDITA
7. INDICAZIONI CONGIUNTE EX ART.20 CCNL 22 SETTEMBRE 2012
8. NORME TRANSITORIE SU PREMIO PRESENZA E INDENNITA' DI PASQUA

Art. 1 – Assunzione

Adempimenti all'atto dell'assunzione

Ferme restando le norme di legge, all'atto dell'assunzione l'impresa è tenuta a comunicare al lavoratore, per iscritto:

- 1) la data di assunzione;
- 2) l'inquadramento ai sensi del successivo art. 4 o 45;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5) la sede di lavoro¹;
- 6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate tra impresa e lavoratore.

Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda in forza delle norme di legge e per le specifiche mansioni a cui sarà adibito.

È facoltà dell'impresa richiedere al lavoratore, se ritenuto necessario, la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi nonché documentazione relativa alle occupazioni antecedenti, sempreché il lavoratore ne sia in possesso. L'impresa rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'impresa la residenza ed il domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

Art. 2 - Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due Parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del 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.

Ai lavoratori di cui ai Gruppi 1), 2) e 3) dell'art. 4 per quanto concerne il compenso afferente il periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'impresa è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato, qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dei lavoratori di categoria A e B o durante il primo mese nel caso dei lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4 appartenenti ad altre categorie e dei lavoratori di cui al Gruppo 3) dell'art. 4. In tutti gli altri casi di licenziamento l'impresa è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

¹ Per il personale esterno l'ambito di sede di lavoro è determinato in relazione alle specifiche caratteristiche organizzative.

La durata del periodo di prova, riferita all'effettiva prestazione lavorativa relativa al normale orario di lavoro è la seguente:

Assunzioni con contratto a tempo indeterminato:

Mesi	Categorie
6	A-B-C-D
4	E
2	F

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

Mesi	Categorie
6	Q1-Q2-A-B-C-D-E-F-G
4	H-I

I periodi di cui sopra potranno essere attivati solo qualora, nei tre anni precedenti, non siano stati instaurati tra la medesima impresa e lo stesso lavoratore tipologie contrattuali non a tempo indeterminato complessivamente superiori a 12 mesi. Diversamente i periodi di prova saranno quelli indicati nella tabella seguente.

Assunzioni non a tempo indeterminato

Mesi	Categorie
6	A-B
3	C-D
2	E
1	F

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

Mesi	Categorie
6	Q1-Q2-A-B
4	C-D-E-F-G
2	H-I

Fermi restando i periodi di prova sopra indicati, il periodo di prova, riferito all'effettiva prestazione lavorativa, nelle tipologie di contratto di lavoro non a tempo indeterminato, non può in ogni caso superare il 40% della durata prevista dal contratto di lavoro individuale.

Art. 3 - Tipologie di rapporto di lavoro

PREMESSA

Le Parti condividono l'importanza di far coesistere una pluralità di strumenti contrattuali e normativi e di rendere gli stessi quanto più possibile funzionali e adeguati a dare risposte per una migliore organizzazione aziendale in relazione alle diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori, attraverso le specifiche previsioni contenute nel presente articolo.

L'applicazione di tali strumenti, che dovranno essere utilizzati coerentemente con le loro finalità, dovrà essere quindi funzionale al rafforzamento delle imprese e alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione, consentendo di cogliere tutte le opportunità utili a favorire sia l'occupabilità dei lavoratori sia la stabilità del rapporto di lavoro per le diverse tipologie contrattuali previste dalle norme di legge, così come disciplinate dal presente CCNL.

A) APPRENDISTATO

PREMESSA

Le Parti con la seguente normativa completano e integrano la disciplina di legge dell'apprendistato professionalizzante per le imprese che applicano il CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva, ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. 81/2015, al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste un'importanza significativa per il settore.

Quanto sopra premesso, le Parti convengono che il contratto di apprendistato dovrà rappresentare lo strumento privilegiato di ingresso nel mondo del lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani e a costruire professionalità anche elevate da inserire nell'impresa.

Le Parti riconoscono l'importanza che può avere l'apprendistato di alta formazione e di ricerca sia per promuovere lo sviluppo di alte professionalità e dell'innovazione in impresa, sia per attuare efficaci collaborazioni con le istituzioni scolastiche e universitarie. A tal fine convengono sull'opportunità, a valle di un progetto sperimentale da realizzarsi a livello territoriale e con il coinvolgimento delle Istituzioni scolastiche e universitarie, di valutare la definizione di una specifica normativa contrattuale per le tipologie di apprendistato, ulteriori a quello professionalizzante, previste dal D.Lgs. 81/2015.

FORMAZIONE

Le Parti condividono la necessità di valorizzare per ogni tipologia di contratto la formazione svolta sotto la responsabilità delle imprese, anche con modalità on the job ed in affiancamento, che andrà certificata secondo modalità da definire alla luce delle future disposizioni di legge. A tal fine l'azienda dovrà essere in condizione di garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire competenze.

Gli interventi formativi relativi potranno essere realizzati anche attraverso forme di finanziamento pubblico e/o per il tramite di Fondimpresa.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DURATA

Da un minimo di 6 mesi fino a 3 anni

ORE DI FORMAZIONE

Le ore annue medie di formazione, compresa la formazione generale e specifica prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, sono stabilite tra 80 e 120 complessive, comprensive, fino a concorrenza, anche di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica ai sensi dell'art. 44, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015. Tale monte ore sarà modulato in relazione alla complessità delle competenze necessarie alla qualificazione professionale da conseguire, indicata dalle parti nel Piano formativo individuale dell'apprendista.

TUTOR AZIENDALE

Il tutor aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista, deve essere inserito nell'organizzazione dell'impresa ed essere in possesso di adeguata professionalità.

In via esemplificativa 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'apprendimento 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.

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 e indicare i contenuti di eventuali esperienze di lavoro e l'articolazione della formazione.

Il piano formativo individuale dovrà avere la forma scritta ed essere definito, in forma sintetica, contestualmente alla stipula del contratto secondo quanto definito nelle linee guida di cui in Appendice 2 .

Fermi restando i vincoli legislativi e contrattuali, le conoscenze da acquisire e la durata della formazione potranno subire variazioni nel corso della durata del contratto qualora se ne ravvisasse la necessità.

VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI FORMATIVI

La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino a cura del datore di lavoro, secondo le modalità definite dalla normativa in materia e le indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente. In attesa della piena operatività del libretto formativo, il datore di lavoro provvede all'attestazione dell'attività

formativa tenendo conto del format in Appendice 2B.

L'effettuazione e registrazione dell'attività formativa prevista dal piano formativo individuale lascia impregiudicato il diritto del datore di lavoro di recedere, con formale disdetta, al termine del contratto di apprendistato.

COMPETENZE -PER LA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

La qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata sulla base della figura professionale contrattualmente individuata dalle parti del rapporto di apprendistato ai sensi dell'art.4 del CCNL.

Le relative competenze sono suddivise in:

- A)** competenze generali di carattere trasversale, previste dall'offerta formativa pubblica se resa disponibili dalle regioni e province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'art. 44, comma 3 D.Lgs. n. 81/2015 o espressamente demandate dalle medesime al CCNL.
- B)** competenze tecnico-professionali specifiche, caratteristiche e proprie delle figure professionali relative alle aree funzionali, di seguito individuate, per il settore chimico, chimico-farmaceutico e delle fibre chimiche:
 - 1) Amministrazione e controllo;
 - 2) Commerciale marketing/vendite;
 - 3) Logistica/acquisti;
 - 4) Produzione;
 - 5) Qualità;
 - 6) Ricerca e sviluppo;
 - 7) Risorse umane e organizzazione;
 - 8) Servizi tecnici (composta da Manutenzione, Ingegneria, Tecnologia);
 - 9) Servizi vari;
 - 10) Sicurezza Salute Ambiente;
 - 11) Sistemi informativi.

Per le imprese che applicano il sistema di inquadramento previsto dall'art. 45, considerato che per le stesse, in relazione alla specifica tipologia organizzativa, non è stata contrattualmente prevista una suddivisione in aree funzionali né specifiche figure professionali, le competenze a cui far riferimento sono quelle dell'area funzionale o delle aree funzionali nelle quali si può collocare la posizione di lavoro.

Le competenze tecnico-professionali specifiche e quelle generali, in caso di espresso demando al CCNL ai sensi di quanto sopra previsto, da inserire nel Piano formativo individuale, devono essere individuate all'interno di quelle riportate in Appendice 2 e modulate in relazione alla attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa.

Specificità settoriali: Abrasivi

Le Parti convengono che per il settore Abrasivi, in relazione alle specifiche caratteristiche settoriali, per la individuazione delle aree funzionali, delle competenze e loro suddivisione nelle differenti aree funzionali si deve fare riferimento a quanto riportato in Appendice 3.

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

Le Parti convengono che per i settori Lubrificanti e GPL, in relazione alle specifiche caratteristiche settoriali per la individuazione delle aree funzionali, delle competenze e loro suddivisione nelle differenti aree funzionali si deve fare riferimento a quanto riportato in Appendice 4.

INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Con riferimento al trattamento economico e all'inquadramento dell'apprendista il contratto è suddiviso in due periodi di uguale durata per i quali si applicherà quanto segue:

Periodo	Inquadramento	Retribuzione
Primo periodo	Una categoria inferiore a quella di destinazione	Minimo contrattuale senza I.P.O.
Secondo periodo	Categoria di destinazione	Minimo contrattuale senza I.P.O.

In forza della specifica previsione contrattuale non è possibile individuare la Categoria F come categoria di destinazione dell'apprendista.

L'apprendista assunto nell'arco di vigenza contrattuale per la figura professionale di destinazione dell'Informatore scientifico del farmaco sarà inquadrato in categoria C.

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL, in considerazione del differente sistema di inquadramento:

Periodo	Inquadramento	Retribuzione
Primo periodo	Due livelli inferiori a quella di destinazione	Minimo contrattuale
Secondo periodo	Un livello inferiore	Minimo contrattuale

I lavoratori apprendisti destinati al livello H saranno inquadrati per il primo periodo nel livello I e per il secondo periodo, da assumere in questo specifico caso trascorsi due terzi della durata del contratto, nel livello H, con il riconoscimento del relativo trattamento minimo contrattuale.

In forza della specifica previsione contrattuale non è possibile individuare il Livello I quale livello di destinazione dell'apprendista.

PERIODO DI PROVA E DECORRENZA ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Il periodo di prova è disciplinato dall'art.2 del CCNL, avendo come riferimento la durata massima prevista per ogni categoria.

Il periodo di prova non potrà comunque superare il 40% della durata del contratto.

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

POSSIBILITA' DI PROLUNGARE IL PERIODO DI APPRENDISTATO

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro

superiore a trenta giorni, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato di comune accordo tra le Parti per un periodo congruo laddove tale assenza avesse comportato l'impossibilità di completare il percorso formativo programmato.

PREAVVISO

Fermo restando le previsioni di legge e contrattuali, periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto con un periodo di preavviso di 15 giorni, decorrente dal medesimo termine.

Qualora al termine del periodo di apprendistato le Parti non abbiano esercitato la facoltà di recesso nei termini di cui sopra, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Analogo preavviso è dovuto in caso di recesso dal rapporto di apprendistato, quando consentito dalle disposizioni legislative vigenti, prima del termine del contratto pattuito.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

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

CONDIZIONI PER LA STIPULA DI NUOVI CONTRATTI..

Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:

- risolti per recesso durante il periodo di prova;
- cessati per licenziamento per giusta causa;
- risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.

È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.

Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 addetti non trovano applicazione limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale.

DECORRENZA E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente regolamentazione trova applicazione, per i contratti stipulati a far data dal 22 marzo 2016, su tutto il territorio nazionale in armonia con le vigenti norme di legge nazionali e regionali.

B) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1. Ai fini dell'attuazione della previsione di legge, 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.
L'impresa fornirà ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, nonché alle rappresentanze sindacali dei lavoratori in azienda, 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.
2. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Tali interventi non potranno essere inferiori ad 8 ore per i lavoratori al primo contratto nell'impresa.
3. 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.
4. L'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, ai sensi delle disposizioni del Testo Unico n.151/2001 delle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo, al fine di consentire l'affiancamento.
5. 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. Il diritto di precedenza così come previsto dalle norme di legge e contrattuali nei termini sopra indicati deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione con contratto a tempo determinato.
6. Fermo restando la disciplina di legge sulle proroghe, la successione di contratti a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore con l'eccezione di quelli effettuati per attività stagionali, ragioni sostitutive o commesse specifiche, non può superare la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione. Si identificano come stagionali, oltre a quelle individuate dalle norme di legge, quelle attività richieste da esigenze tecnico-produttive di tipo temporaneo e periodico ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a stagionalità identificate come tali nei settori "clienti", quali a titolo esemplificativo, attività dipendenti da esigenze agricole, campagne di vaccinazione. L'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità dovute a particolari esigenze tecnico-produttive è demandata alla contrattazione collettiva aziendale che, in assenza di rappresentanza sindacale in azienda, sarà realizzata con le OO.SS. firmatarie del CCNL a livello territoriale.
7. fermo restando le previsioni legislative e contrattuali in merito al diritto di precedenza e al relativo onere di informazione da parte dell'azienda, nelle tipologie contrattuali a tempo

determinato il lavoratore sarà informato con un congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione dell'attività lavorativa successivamente alla scadenza del termine previsto;

8. a livello aziendale saranno positivamente colte le opportunità di lavoro a tempo parziale purché esse siano compatibili con le esigenze organizzative aziendali.

Il numero di lavoratori occupati nell'impresa o nell'unità produttiva 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. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore e nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a termine.

9. Il limite di cui al punto precedente non si applica, nei casi di legge e per lo svolgimento di attività stagionali definite dal CCNL e dalla contrattazione aziendale.
10. Potranno essere rinnovati senza soluzione di continuità i contratti a termine stipulati per ragioni sostitutive sino al rientro della lavoratrice o del lavoratore sostituito e quelli per lo svolgimento di attività stagionali sino all'esaurimento delle specifiche esigenze previste dalla legge e dalla contrattazione.

C) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Con esclusivo riferimento alle specifiche fattispecie di seguito indicate, 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 dell'organizzazione d'impresa.

Tale percentuale è aumentata al 30% in media annua per le imprese operanti nei territori del Mezzogiorno così come individuati dal D.P.R. n. 218 del 6/3/1978.

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.

L'accensione di contratti di somministrazione per la sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, ai sensi delle disposizioni del Testo Unico n.151/2001 delle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo, al fine di consentire l'affiancamento.

Ai fini della informativa da rendere alle RSU inerente l'utilizzo del contratto di somministrazione a tempo determinato si richiamano le norme di legge e quelle già definite nel presente CCNL.

Nelle imprese nelle quali è in atto il premio di partecipazione di cui all'art. 48 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. 9 aprile 2008 n.81 e successive modificazioni ed integrazioni.

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, fatto salvo quanto previsto all'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003, 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. 9 aprile 2008 n.81 non potranno stipulare contratti di somministrazione.

D) RAPPORTO LAVORATIVO A TEMPO PARZIALE

- 1) 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 a quello stabilito dal CCNL che viene quindi, a far data dal 1° gennaio 2016, regolato come segue.
- 2) Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicati:
 - a) le mansioni e gli elementi previsti dall'art. 1,
 - 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 3.

Nel caso di lavoro articolato in turni, l'indicazione di cui al punto b) può avvenire tramite rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

- 3) Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale, alle condizioni di cui al punto 8, possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.
- 4) 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.
- 5) In relazione a quanto previsto dall'art. 16 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: (175 x hs)/40.

- 6) Il periodo di prova, riferito all'effettiva prestazione lavorativa relativa all'orario di lavoro part-time, 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:

Categorie A-B	fino a 1.050 ore	in 6 mesi
Categorie C-D	fino a 525 ore	in 4 mesi
Categoria E	fino a 350 ore	in 3 mesi
Categoria F	fino a 175 ore	in 2 mesi

- 7) Ai soli fini della presente disciplina contrattuale, si stabilisce che il rapporto di lavoro part-time potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale). Tali modalità attuative del lavoro part-time potranno tra loro

- combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).
- 8) L'impresa, in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative o di mercato, potrà, con un preavviso di 7 giorni lavorativi, modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ovvero variarne in aumento la durata, fatto salvo quanto previsto al precedente punto 3.
- 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.
- 9) Fatto salvo quanto sopra previsto e premessa la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento dell'orario concordato (lavoro supplementare) è consentito qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità tecniche, produttive, organizzative o di mercato imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea.
- 10) Il lavoro supplementare, intendendosi per tale quello svolto oltre l'orario di lavoro concordato fra le Parti ai sensi del punto 2), anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, 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.
- 11) Le prestazioni supplementari, comprese nei limiti quantitativi di cui al precedente punto 10, saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.
- Le ore eventualmente prestate oltre i limiti quantitativi di cui al precedente punto 10 comporteranno una maggiorazione del 50% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.
- 12) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in tema di lavoro supplementare si applica la normativa sul lavoro eccedente e/o straordinario valida per il rapporto di lavoro a tempo pieno.
- 13) 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.
- 14) Tenuto conto della particolare natura del rapporto di lavoro part-time la normativa prevista dall'art. 8 lettere F) ed G) in materia di conto ore non è allo stesso applicabile, salvo diversa previsione della contrattazione aziendale.
- 15) Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore part-time ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza del trattamento retributivo percepito in servizio, secondo i termini sotto indicati:
- a) part-time orizzontale: il periodo di ferie previsto dal CCNL resta invariato;
 - b) part-time verticale: il periodo di ferie previsto dal CCNL dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

- 16) Analogamente a quanto previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno, in caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:
- 1) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni,
 - 2) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni,
 - 3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto di lavoro suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi e saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi. Nel rapporto di lavoro part-time verticale, il periodo di conservazione del posto di lavoro non potrà superare l'80% della prestazione annua concordata fermo restando il riferimento ad un arco temporale pari a 36 mesi nel caso di più assenze.

- 17) I programmi relativi all'instaurazione di rapporti di lavoro part-time di tipo verticale con prestazione lavorativa, giornaliera o articolata in turni, concentrata nelle giornate di sabato e domenica, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e RSU. Durante l'esame, che dovrà esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte della Direzione aziendale, le Parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali. Per i lavoratori di cui trattasi, alle quote ordinarie degli elementi retributivi di cui ai punti 1) e 2) dell'art. 14, calcolate secondo i criteri previsti dal punto 5 della presente normativa, andrà applicata la maggiorazione del 35%. Nel caso di prestazione in orario di lavoro notturno la maggiorazione sarà elevata al 50%. Sulle quote orarie relative a prestazioni eccedenti le 20 ore sarà applicata una maggiorazione aggiuntiva pari al 30%. Per le prestazioni di lavoro in giornata festiva coincidente con il sabato e con la domenica verrà riconosciuta una maggiorazione aggiuntiva pari, rispettivamente, al 35% e al 100% delle quote ordinarie di retribuzione sopra richiamate.

Per lavoro notturno deve intendersi quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane. Si considerano rientranti nella fattispecie di cui al presente punto 17 le prestazioni effettuate nelle seguenti fasce orarie: ore 22-24 nella giornata di venerdì; ore 24-6 nella giornata di lunedì.

- 18) La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle parti.
- 19) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve avvenire con l'accordo delle parti risultante da atto scritto ai sensi dell'art. 8, c. 2, del D.lgs. 81/2015. All'atto della trasformazione le parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.
- 20) Ai lavoratori con rapporto di lavoro part-time, tenuto conto della non applicazione nei loro confronti della normativa contrattuale in materia di riduzione di orario di lavoro, verrà riconosciuta una indennità annua in cifra fissa (I.P.T.) da erogarsi in dodici quote mensili calcolata secondo la seguente formula: $hs \times ROL \times Rh / 40$ (hs = numero di ore settimanali di lavoro part-time; ROL = numero di ore di riduzione di orario di lavoro spettanti; Rh = retribuzione oraria del lavoratore part-time). Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro part-time in corso d'anno il fattore ROL della formula sopra individuata andrà riproporzionato in relazione al periodo di lavoro part-time prestato. Con accordo tra le

Parti risultante da atto scritto la suddetta indennità potrà essere sostituita dalla fruizione, secondo le regole contrattuali, delle ore di riduzione di orario spettanti ai sensi dell'art.12 e riproporzionate in relazione all'orario part-time praticato.

- 21) 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.
- 22) I lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 8, c. 3, D.lgs.81/2015 hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

In relazione a quanto previsto al punto 6 in materia di periodo di prova, per i settori Lubrificanti e GPL si applica la seguente tabella:

Livelli Q1-Q2-A-B	fino a 1.050 ore	in 6 mesi
Livelli C-D-E-F-G	fino a 525 ore	in 4 mesi
Livelli H-I	fino a 350 ore	in 3 mesi

Art. 6 - Passaggio di mansioni e di qualifica

A - PASSAGGIO DI MANSIONI

- In relazione alle esigenze organizzative aziendali il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti la sua categoria purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale del suo inquadramento. In detta ipotesi, al lavoratore sarà riconosciuta la retribuzione relativa alle nuove mansioni per il periodo relativo alla loro effettuazione, se queste afferiscono alla categoria superiore.
- L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per motivi che danno luogo alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio di categoria salvo il caso di conferma nella mansione a seguito di mancato rientro del lavoratore sostituito.
- Il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori alla propria categoria, sempreché non si tratti di sostituzione temporanea di cui al comma precedente, passa definitivamente nella categoria superiore dopo 6 mesi.
- Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal presente articolo il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 18.

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

Per le imprese dei settori Lubrificanti e GPL il terzo e quarto comma del presente articolo sono sostituiti dai seguenti:

- il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori al proprio livello, sempre che non si tratti di sostituzione temporanea di cui al comma precedente, passa definitivamente nel livello superiore dopo 6 mesi;
- agli effetti del passaggio di livello previsto dal presente articolo il disimpegno delle mansioni di livello superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 18.

B - PASSAGGIO DI QUALIFICA

Ferme restando le anzianità convenzionali già definite sulla base della normativa di cui al CCNL 4 giugno 1998, a decorrere dal 12 febbraio 2002 in caso di passaggio di qualifica si farà riferimento alla effettiva anzianità aziendale agli effetti degli istituti contrattuali.

Art. 31 - Malattia e infortunio

Le Parti confermano che l'esigenza di massima tutela dei lavoratori in malattia presuppone il corretto utilizzo delle tutele contrattuali.

In caso di assenze prolungate dal lavoro, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali, potranno essere adottate soluzioni utili a favorire il reinserimento del lavoratore.

A) Assenza dal lavoro

In materia di infortunio e malattia professionale si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso sia per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

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

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, deve immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, perché questi informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

La malattia e l'infortunio non professionale che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicate all'impresa prima dell'inizio della prestazione lavorativa programmata nel giorno in cui si verifica l'assenza stessa, secondo le prassi aziendali in atto per quanto riguarda le modalità di comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento.

Inoltre, il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'impresa, al più presto possibile e comunque entro il giorno successivo all'inizio dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento da comunicare sempre entro il giorno successivo, il numero di protocollo del certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non professionale previsto dalle disposizioni di legge in materia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata alla impresa il più presto possibile e comunque prima dell'inizio della prestazione lavorativa programmata nel giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, salvo il caso di giustificato impedimento. La prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere attestata da successivi certificati medici, e il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'impresa i relativi numeri di protocollo il più presto possibile e comunque entro il giorno successivo alla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente, salvo il caso di giustificato impedimento da comunicare sempre entro il giorno successivo.

Nel rispetto delle prassi in atto e di quanto definito a livello aziendale, la comunicazione del numero di protocollo identificativo dovrà avvenire prediligendo strumenti tecnologici che assicurino sia riduzioni in termini di costi e ulteriori oneri per impresa e lavoratori sia certezza e tempestività della comunicazione medesima.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore, previo tempestivo avviso all'impresa, provvederà consegnando o facendo pervenire la certificazione medica in luogo del numero di protocollo, nei termini di cui sopra.

Il lavoratore, sulla base della certificazione medica, segnalerà per le vie brevi all'impresa la durata prevista della malattia o della sua prosecuzione.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della 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 successivo penultimo comma della presente lett. A), dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00, disponibile per le visite di controllo (o negli eventuali diversi orari che fossero previsti per legge);
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopraindicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in impresa per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

ART.46 - RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

PREMESSA

Con l'obiettivo di proseguire il percorso positivo avviato con la costituzione degli Osservatori aziendali e di incentivare e promuovere relazioni industriali sempre più partecipative e costruttive le Parti condividono l'opportunità di definire, a livello di impresa, strumenti e modalità utili a realizzare:

- un processo di informazione e consultazione sindacale positivo e costruttivo in modo particolare nelle fasi più importanti di cambiamento che coinvolgono l'Azienda e i lavoratori interessati;
- un dialogo aperto, trasparente e produttivo utile a prevenire il conflitto e nella ricerca di soluzioni adeguate e compatibili con le esigenze del mercato e della buona occupazione.

Le Parti concordano che lo sviluppo di Relazioni Industriali partecipative, è da considerarsi elemento fondamentale per garantire:

- rispetto delle regole e etica nei comportamenti;
- tempestività nell'affrontare i problemi e nella definizione delle soluzioni negoziali;
- coerenza nella attuazione delle intese realizzate.
- una efficace attuazione dei sistemi organizzativi e la loro necessaria flessibilità.

Le Parti stipulanti, inoltre, riconoscendo il valore positivo di informazione e consultazione a livello aziendale, concordano che scambi informativi utili alla conoscenza delle questioni attinenti alle attività di impresa e un dialogo costante finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise vadano in ogni caso realizzati in modo da essere efficaci, attraverso la ricerca dell'equilibrio degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e con relazioni costruttive tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

1. Osservatorio Aziendale

Nelle imprese che impiegano oltre 50 lavoratori e nei Gruppi industriali- intendendo per gruppo un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito dell'area settoriale, articolato in più unità produttive dislocate in più zone del territorio nazionale, avente rilevante influenza nel settore industriale in cui opera in quanto strategicamente collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale -, ove siano presenti le RSU, dovranno essere costituiti Osservatori aziendali, di natura non negoziale, composti e regolamentati dalle Parti a livello aziendale, quali ambiti in cui dare attuazione annualmente al diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori, previsto dal D.lgs. n. 25/2007, in merito a:

- l'andamento delle attività d'impresa e sua situazione economica;
- il numero degli addetti e la distinzione per sesso e per classi di età, l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le misure praticabili per contrastare tale rischio;
- le tipologie di rapporti di lavoro attivate secondo quanto previsto all' art.3;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro, sulle tipologie contrattuali 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. Per tali aspetti le scadenze saranno quelle richieste dai fatti specifici.

Gli Osservatori aziendali rappresentano inoltre il luogo di confronto per:

- realizzare analisi e valutazioni utili per l'adeguamento dell'Organizzazione del lavoro in relazione alle esigenze della conciliazione tempi di vita / lavoro, della flessibilità organizzativa, della professionalità, della polivalenza e polifunzionalità, della produttività, dei fabbisogni formativi per la crescita professionale dei lavoratori;
- affrontare, in particolare, i temi del miglioramento della produttività del lavoro e della flessibilità organizzativa in connessione con il bilanciamento delle esigenze personali e familiari con quelle del lavoro, al fine di valutare la possibilità con la contrattazione aziendale di realizzare specifiche iniziative di welfare disciplinando, ad esempio, lo smart-working, il telelavoro, o altre soluzioni di lavoro cd. flessibile che tengano conto delle specifiche realtà ed esigenze aziendali, sulla base delle indicazioni che saranno fornite attraverso linee guida dal livello nazionale, anche con riferimento alle esperienze già realizzate a livello aziendale;
- favorire lo sviluppo di una contrattazione aziendale e di soluzioni negoziali che tengano conto della dimensione delle imprese e del loro livello nazionale e internazionale;
- individuare, in relazione alle dimensioni dell'impresa e alle problematiche da affrontare, procedure e modalità per un costruttivo confronto negoziale, funzionale agli obiettivi da raggiungere, che assicuri il coinvolgimento delle Parti aziendali, la certezza dei tempi, la rapidità delle decisioni da condividere e delle azioni da realizzare, in modo particolare nei casi di riorganizzazione aziendale e altre situazioni che possono avere risvolti rilevanti in termini di competitività dell'impresa e dello sviluppo dell'occupazione.

Le soluzioni individuate dovranno garantire il rispetto dei termini e delle procedure previste dalle norme di legge e il monitoraggio della corretta attuazione delle stesse, anche avvalendosi dell'assistenza delle Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali territoriali.

- definire preventivamente piani condivisi di formazione aziendale, - in particolare con ricorso alle previsioni del ccnl sull'Investimento per la formazione – per approfondire i fabbisogni formativi e cogliere l'opportunità di realizzare attività formativa finanziata.

Gli Osservatori aziendali, coerentemente con la finalità per la quale sono stati previsti, svolgeranno anche attività informativa, consultiva ed eventualmente istruttoria, favorendo il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori su temi concordati e/o proposti dalle Parti aziendali e indicati da Linee Guida nazionali.

Le Parti aziendali possono concordemente prevedere:

- in relazione a temi da trattare, la partecipazione agli incontri dell'Osservatorio di dipendenti, esperti e rappresentanti esterni, di entrambe le Parti;
- in relazione ai temi di welfare e di Responsabilità sociale l'individuazione e partecipazione di un "facilitatore";
- incontri periodici con le Direzioni delle diverse aree/funzioni aziendali, secondo le prassi aziendali in atto.

Per la partecipazione agli incontri dell'Osservatorio dei componenti la RSU e dei dipendenti eventualmente chiamati ad affiancarli si ricorrerà ai permessi retribuiti di cui all'art.51.

2. Comitato per lo scenario economico aziendale

Nelle imprese ove in passato sia già stato costituito l'Osservatorio aziendale o altre forme partecipative similari, in via sperimentale e su base volontaria, potrà essere istituito e regolamentato un Comitato per lo scenario economico aziendale, di natura non negoziale, composto:

- dai Vertici dell'azienda,
- dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL
- dalle relative rappresentanze dei lavoratori, coinvolte attraverso il coordinamento delle RSU o tramite i rappresentanti CAE, o in altre forme che saranno definite a livello aziendale.

Tra le possibili funzioni del Comitato vi potranno essere:

- l'analisi e la comprensione della strategia e degli obiettivi dell'azienda;
- la verifica della realizzazione delle scelte legate alla strategia dell'azienda;
- l'informazione dei risultati delle riunioni del CAE, laddove presenti.

CAPITOLO XIII - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 47 – CCNL e contrattazione aziendale

A) 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.

1) In tale ottica, al fine di sostenere, anche a livello aziendale, un partecipativo modello di relazioni industriali finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise e ispirate alla discussione, al confronto ed al dialogo continuo e aderente alle effettive esigenze emergenti a tale livello, fermo restando quanto previsto nell' art. 46 - Relazioni industriali a livello aziendale - in materia di informazione, il CCNL affida alle Parti aziendali (Direzione aziendale e RSU eventualmente assistita dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL) l'opportunità di prevedere:

- la costituzione di Comitati per lo scenario economico aziendale (art.46)
- la realizzazione di iniziative in tema di Responsabilità sociale (art.58);
- gli strumenti di sostegno del reddito e dell'occupazione offerti dal CCNL (art.60);
- la utilizzazione del conto ore, anche con modalità collettive, per finalità e modalità aggiuntive a quelle espressamente previste dal CCNL e la possibile estensione dello stesso ai rapporti di lavoro part-time (art.3).
- la realizzazione di accordi per la sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia degli impianti (art.67)
- l'individuazione di ipotesi di attività stagionali ulteriori a quelle previste dal CCNL (art.3)

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

- la costituzione e gli ambiti di attività degli Osservatori aziendali (art.46);
- la collocazione dei 28,5 giorni di riposo nell'orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x7 e 2x7 (Art. 8);
- la definizione di modalità attuative per una diversa distribuzione dell'orario settimanale rispetto a quello in atto (Art. 8);
- la definizione di eventuali ulteriori ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie, oltre quelle giustificate da necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico (Art. 8);
- la definizione del Premio di partecipazione (Art. 48);
- la individuazione di criteri e modalità per l'applicazione della contrattazione di secondo livello per contratto di apprendistato, contratto a tempo determinato e prestatori di lavoro in somministrazione a tempo determinato (Art. 3).

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

1) una puntuale applicazione e gestione a livello aziendale delle normative previste dal CCNL

che sono e devono essere esigibili per entrambe le Parti aziendali nei termini e secondo le modalità individuate e disciplinate dal CCNL,

- 2) una contrattazione aziendale rispettosa delle regole e coerente con gli indirizzi e le linee guida definite a livello nazionale.

In particolare le Parti sono impegnate a far sì che i premi di partecipazione di cui all'art. 48 del CCNL siano strettamente collegati ai risultati di andamento economico e di produttività,

- 3) una contrattazione aziendale nella quale si tenga in opportuna considerazione il tema della Responsabilità sociale in merito al quale potrà anche essere preliminarmente sottoscritto il Patto di Responsabilità sociale di cui all' art.58.

In questo ambito tra le Parti aziendali potrà essere anche predisposto un piano concordato su base annua o pluriennale volto a definire iniziative tese a sostenere e sviluppare la Responsabilità sociale dell'impresa, con la individuazione dei tempi, delle modalità di realizzazione e del relativo monitoraggio.

Il piano di Responsabilità sociale e le iniziative concordate dovranno essere trasmessi a cura delle Parti aziendali all'Osservatorio Nazionale al fine di consentire l'opportuno monitoraggio e valorizzare le migliori esperienze realizzate, prevedendone la premiazione nell'ambito della Giornata Nazionale Sicurezza Salute Ambiente.

- 4) la valorizzazione del ruolo del livello aziendale di contrattazione anche attraverso possibili intese modificative in peius delle norme del CCNL come di seguito specificato.

a) E' consentito di realizzare specifiche intese temporanee modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL, 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, in coerenza con l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, con l'eventuale assistenza delle strutture territoriali imprenditoriali e sindacali firmatarie del CCNL o direttamente con queste ultime in mancanza della RSU, fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011.

Al fine di agevolare una coerente applicazione della norma, ad integrazione delle Linee guida realizzate con Accordo del 29 giugno 2007 e di seguito riportate, le Parti definiranno specifiche linee guida sui temi della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro. Le intese di cui trattasi non potranno comunque comportare interventi sui minimi contrattuali (fatto salvo quanto previsto alla successiva lettera b) e sui diritti individuali irrinunciabili.

- b) Intese per modifiche temporanee anche ai minimi contrattuali per i giovani non assumibili con contratto di apprendistato assunti con contratto a tempo indeterminato, fermo restando l'impegno formativo.

Le eventuali modifiche relative ai minimi contrattuali:

- non potranno essere di durata superiore a 36 mesi;
- dovranno garantire, al momento dell'assunzione, un minimo contrattuale non inferiore al

80% di quello previsto dalla categoria di inquadramento;
— potranno prevedere, a metà dell'arco di tempo concordato per la modifica, un incremento del minimo previsto all'atto dell'assunzione.

Il periodo di prova per i giovani di cui trattasi sarà pari a 6 mesi.

c) Intese modificative anche di natura non temporanea esclusivamente in merito agli istituti contrattuali del Conto ore (art.8G) e della Trasferta (art. 19).

L'andamento della contrattazione aziendale sarà monitorato nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale al quale le Parti aziendali trasmetteranno le intese realizzate.

5) una contrattazione aziendale che valorizzi e incentivi l'esperienza, la polivalenza e la polifunzionalità, fattori utili sia alla produttività delle imprese sia all'occupabilità dei lavoratori, attraverso:

- la definizione di lavoratore polivalente e polifunzionale;
- il riconoscimento economico collegato al possesso di tali caratteristiche e al loro effettivo utilizzo;
- l'inserimento della mobilità interna tra i possibili parametri cui collegare il Premio di Partecipazione.

In merito le Parti realizzeranno specifici approfondimenti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, partendo dalle esperienze aziendali in materia..

6) rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese connesse all'invecchiamento attivo della popolazione aziendale, affidando alla contrattazione aziendale scelte tese alla gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo anche con riferimento al tema dell'uscita dal turno e dei suoi riflessi sulle maggiorazioni. A tal fine potranno essere individuate soluzioni diverse da quelle previste dall'art.10 del CCNL nel caso di passaggio definitivo del lavoratore turnista a lavori a giornata.

LINEE GUIDA SU INTESE TEMPORANEE MODIFICATIVE DELLE REGOLAMENTAZIONI CONTENUTE NEL CCNL

1) Premessa: motivazioni e obiettivi della scelta contrattuale

Con le presenti linee guida le Parti stipulanti il CCNL intendono agevolare la realizzazione a livello aziendale di accordi coerenti con lo spirito e con le finalità che hanno consentito alle Parti stesse di condividere una normativa particolarmente innovativa nel sistema contrattuale italiano.

Nel sistema di Relazioni Industriali settoriale il ruolo del CCNL non è solo quello della regolazione di obblighi e diritti ma anche quello di strumento per cogliere esigenze, orientare scelte e comportamenti, favorire lo sviluppo di relazioni sindacali a livello aziendale adeguate a supportare il cambiamento e a sostenere e sviluppare la competitività delle imprese e l'occupazione complessiva.

2) L'articolo 47: CCNL e contrattazione aziendale

Nell'ambito del punto 4, relativo alla valorizzazione del ruolo della contrattazione aziendale, è stata prevista la possibilità di realizzare intese temporanee modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL, per "consentire alle Parti aziendali di cogliere condivise, specifiche opportunità e esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua

occupazione in situazioni di congiuntura particolari”.

In sostanza si è condivisa l'opportunità di poter realizzare accordi aziendali finalizzati a sostenere, attraverso vantaggi competitivi e/o più alta produttività, l'impresa e la sua occupazione.

3) I requisiti per realizzare accordi “conformi”

Tali accordi, dovranno essere conformi alle finalità sopra ricordate, in coerenza con il modello di relazioni industriali richiamato nella Premessa delle presenti linee guida.

I requisiti utili a realizzare accordi coerenti con quanto sopra sono riconducibili principalmente ai seguenti aspetti:

- situazione e prospettive dell'impresa;
- sviluppo dell'occupazione giovanile stabile;
- durata dell'accordo;
- coerenza tra situazione dell'impresa, tipologia della modifica temporanea e durata dell'accordo;
- percorso informativo preliminare all'accordo e successivo allo stesso finalizzato alla piena conoscenza e condivisione dei lavoratori sulle finalità dell'accordo.

4) Intese temporanee modificative connesse a situazione e prospettive dell'impresa

Le situazioni per le quali potranno ricercarsi le intese aziendali di cui trattasi sono essenzialmente riconducibili alle seguenti fattispecie:

1. Situazioni congiunturali di particolare difficoltà dell'impresa, nelle quali un accordo modificativo delle regolamentazioni contenute nel CCNL, possa dare un contributo per il superamento della stessa e sia utile alla salvaguardia dell'impresa e della sua occupazione e/o al suo consolidamento e /o al suo sviluppo.
2. Situazioni dell'impresa, anche non di criticità, nelle quali un accordo temporaneo modificativo delle regolamentazioni contenute nel CCNL possa favorire nuovi investimenti funzionali alla salvaguardia e/o al consolidamento e/o allo sviluppo dell'impresa stessa e della sua complessiva occupazione.

Tipologia delle intese

- a) Le intese modificative potranno riguardare istituti normativi e/o retributivi disciplinati dal CCNL (fatto salvo quanto previsto al successivo lettera c) in materia di minimi contrattuali) così come istituti normativi e/o retributivi disciplinati da accordi aziendali.
- b) Nel caso in cui, in particolari situazioni di difficoltà, l'accordo aziendale modificativo dovesse intervenire su voci retributive fisse mensili, eventuali politiche retributive discrezionali dell'impresa dovranno essere coerenti con la situazione aziendale. Tale verifica di coerenza sarà realizzata con modalità che saranno definite nell'accordo aziendale.
- c) La norma contrattuale prevede che tali accordi non possono comportare interventi sui minimi contrattuali di cui alla lettera a) punto 1) art. 15 del CCNL (fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo in materia di agevolazione dell'occupazione giovanile) e sui diritti individuali irrinunciabili.

Considerato che non è prevista una formale definizione normativa di diritto irrinunciabile, la irrinunciabilità del diritto individuale è desumibile nelle singole disposizioni di legge o di CCNL.

5) Intese temporanee modificative finalizzate allo sviluppo di un'occupazione giovanile stabile

Nell'ambito degli strumenti individuati per favorire lo sviluppo dell'occupazione giovanile nell'impresa, come espressamente previsto dalla norma contrattuale, le intese potranno riguardare anche i minimi contrattuali, nel caso di assunzione a tempo indeterminato di giovani non assumibili con contratto di apprendistato per ragioni inerenti la normativa di riferimento o per altre motivazioni connesse al ruolo da ricoprire nell'impresa. Con tale scelta le Parti, anche attraverso la previsione di un adeguato periodo di prova, hanno inteso incentivare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

6) Durata dell'accordo

Gli accordi aziendali modificativi, essendo correlati a situazioni congiunturali particolari, hanno carattere temporaneo.

La durata temporale degli accordi dovrà essere strettamente correlata:

- alla situazione aziendale che ha determinato l'esigenza di un intervento modificativo;
- agli obiettivi che l'accordo intende raggiungere.

Quanto sopra premesso, le Parti ritengono opportuno che la durata degli accordi aziendali di cui trattasi, ferma restando la possibilità di concordare eventuali proroghe, abbia durata non superiore a un triennio.

7) Coerenza tra situazione dell'impresa, tipologia della deroga e durata dell'accordo

La qualità e l'entità degli interventi modificativi dovranno essere calibrati sulla situazione dell'impresa e sugli obiettivi condivisi, tenendo in attenta considerazione l'equilibrio tra situazione dell'impresa, tipologia della modifica, durata degli interventi e funzionalità degli stessi al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

8) Adeguatezza del percorso informativo preliminare all'accordo e successivo allo stesso, monitoraggio nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale.

Un adeguato percorso informativo, nella fase preliminare alla negoziazione dell'accordo e nella fase di vigenza dell'accordo, è un presupposto essenziale per la realizzazione di un accordo aziendale modificativo.

Alla scadenza dell'accordo le Parti aziendali realizzeranno una valutazione congiunta sui risultati raggiunti.

Al fine di assicurare un adeguato monitoraggio sull'andamento della contrattazione aziendale nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, le intese realizzate dovranno essere trasmesse alle Parti nazionali.

9) Accordi modificativi e rinnovi del CCNL

- a) In concomitanza con rinnovi del CCNL che intervengano su aspetti oggetto di accordo modificativo le Parti aziendali si incontreranno per valutarne l'impatto sull'accordo aziendale.
- b) Nei tre mesi antecedenti la scadenza del CCNL e fino al rinnovo dello stesso, fatti salvi casi di particolare urgenza, non si ritiene opportuna la realizzazione di accordi modificativi su istituti contrattuali oggetto della trattativa nazionale.

Art. 48 – Premio di Partecipazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le imprese nelle quali non è contrattato il premio di partecipazione, dovranno optare, per una delle due seguenti opzioni:

- a) applicare il Premio variabile previsto dall'art.49, secondo le modalità ivi previste
- b) applicare, l'Elemento perequativo di cui all'articolo 50

Con accordo aziendale tra Direzione e RSU e, in loro mancanza, con le Organizzazioni sindacali territoriali e l'assistenza delle Associazioni territoriali imprenditoriali, sarà possibile individuare iniziative di welfare contrattuale e/o formazione a cui destinare, in tutto o in parte, gli importi correlati ai Premi di cui ai precedenti punti a) e b).

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

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

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

È facoltà delle Parti aziendali prevedere la destinazione di quote del premio di partecipazione a Fonchim e a FASCHIM, a copertura totale o parziale della contribuzione dovuta al Fondo.

La disciplina prevista al presente articolo si applica agli Operatori di anche con riferimento all'Elemento Retributivo Scorporato (E.R.S.).

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

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

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

LINEE GUIDA SUL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

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

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

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

Tale metodo può delinarsi come segue:

- trasparenza nella considerazione delle condizioni specifiche dell'impresa e negli obiettivi di miglioramento;
- condivisione dei programmi di intervento da realizzare;
- chiarezza nei distinti ruoli tra le Parti necessaria per un corretto ruolo negoziale;
- credibilità reciproca e quindi coerenza di comportamenti.

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

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

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

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

- il punto di riferimento per il premio di partecipazione è il raggiungimento di obiettivi concordati di miglioramento della produttività della singola realtà operativa e dell'andamento economico della singola impresa;
- lo sviluppo della logica partecipativa seguendo il metodo di cui al punto 1) presuppone la piena legittimazione dei soggetti aziendali e la capacità di:
 - impostare confronti basati sui necessari elementi di conoscenza delle strategie aziendali secondo quanto previsto all'art.46;
 - concordare gli obiettivi e programmi cui collegare il premio;
 - seguire l'evoluzione dei conseguenti parametri di riferimento.

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

- 3) Diversamente dagli altri istituti retributivi correlati esclusivamente alla prestazione, il premio di partecipazione è per sua natura totalmente variabile in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi concordati. La relativa entità e la corrispondente erogazione è determinata a consuntivo, una volta cioè che siano verificati il miglioramento della produttività e dell'andamento economico aziendale. L'effettiva variabilità è la condizione per beneficiare dei vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla legislazione per incentivare la contrattazione di secondo livello.
- 4) Rientrano a pieno titolo nel concetto di miglioramento della produttività programmi ed azioni che accrescano e consolidino la qualità dei prodotti, dei processi e servizi, riducano i costi e migliorino l'efficienza dell'azienda nonché programmi che in situazioni di congiuntura sfavorevole realizzino l'obiettivo di un miglioramento della situazione aziendale in atto. In un settore tecnologicamente avanzato e fortemente competitivo la ricerca della "qualità" e dell'eccellenza assume infatti un significato particolarmente rilevante. La produttività poi è chiaramente il frutto dell'ottimale combinazione di più fattori. In tal senso è preferibile che, ai fini del collegamento con il premio, si faccia riferimento ad un insieme articolato di elementi sia pure attribuendo agli stessi, se del caso, un peso diverso in rapporto alla prevalenza degli obiettivi specifici che si intendono realizzare.

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

- VOLUME PRODOTTO
- VOLUME SPEDITO
- QUANTITÀ ORE LAVORATE
- SCARTI DI PRODUZIONE
- RECLAMI DAI CLIENTI
- PRODOTTI A NORMA
- UTILIZZO IMPIANTI

- BILANCIO MATERIALI (CONSUMI ENERGETICI, CONSUMI SPECIFICI)
 - TEMPI PROGETTI RISPETTO AI PREVENTIVI
 - COSTO PROGETTI RICERCA RISPETTO AI PIANI
 - TEMPI DI ATTRAVERSAMENTO
 - CONSUMI ENERGETICI
 - EFFICACIA SISTEMA PREVENZIONE SU SICUREZZA INTERNA ED ESTERNA
 - ASSENTEISMO MEDIO AZIENDALE e PRESENZA INDIVIDUALE (in fase distributiva del premio)
 - MOBILITÀ INTERNA
- 5) Per quanto produttività e andamento economico siano spesso correlati va osservato come questa correlazione possa essere diversa tra le imprese e tra le singole realtà, in rapporto al livello tecnologico ed alle caratteristiche del mercato specifico.
- Con riferimento alle sopra citate condizioni nell'ambito di ciascun accordo andranno definiti:
- gli indici di riferimento della produttività e dell'andamento economico riferiti ad uno specifico anno o a medie tra più anni;
 - le quantità di premio in rapporto alle quantità di miglioramento della produttività e dell'andamento economico;
 - il grado di influenza (peso) sul premio del miglioramento della produttività e del miglioramento dell'andamento economico.
- Nello stabilire le modalità con le quali i fattori di produttività e di andamento economico possono influenzarsi tra di loro, va previsto che a fronte dei risultati in termini di produttività il premio deve variare a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi di andamento economico dell'impresa così come, a fronte dei risultati in termini di andamento economico, il premio potrà variare in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di produttività.
- Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento per la determinazione dell'andamento economico.
- FATTURATO (DEPURATO DA FATTORI ESTERNI)
 - MARGINE OPERATIVO LORDO (MOL)
 - RISULTATO CORRENTE
 - UTILE
 - EBITDA
- 6) Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento utili per lo sviluppo della cultura della sicurezza.
- UTILIZZO DEI DPI (DISPOSITIVI PREVENZIONE INDIVIDUALI)
 - SVILUPPO, DEFINIZIONE, RISPETTO E VERIFICA DELLE PROCEDURE DI SICUREZZA
 - APPLICAZIONE DI SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA (RESPONSIBLE CARE, ISO, ecc..)
- 7) Il contratto aziendale a contenuto economico ha validità triennale. Va tenuto presente che diversi sopravvenuti fattori significativi per l'impresa possono motivare la variazione di obiettivi/programmi e parametri all'interno del triennio. Questa variabilità va fronteggiata definendo con l'accordo triennale le regole, condizioni e modalità per percepire i significativi fattori di cui sopra, ad esempio attraverso il monitoraggio degli andamenti, e per realizzare eventuali variazioni per il futuro senza pregiudicare il carattere triennale del negoziato.

- 8) La natura collettiva del premio non esclude che le cifre da erogare possano essere differenziate, anche all'interno di una stessa realtà, per realizzare una migliore condizione di equità distributiva. Peraltro il premio non può porsi in contraddizione con le logiche che presiedono alla determinazione dei miglioramenti retributivi e che privilegiano la coerenza con i diversi livelli di professionalità e con la prestazione lavorativa.
- 9) Il CCNL, nel suo insieme e in molte sue parti, si fa carico della necessità di concorrere a contenere gli effetti occupazionali delle crisi e ristrutturazioni, lasciando alla volontà delle Parti la scelta di soluzioni concrete che tengano conto delle caratteristiche specifiche delle singole realtà e delle possibilità reali di offrire un contributo in questa direzione coerente con le esigenze di competitività. Il CCNL si fa altresì carico di garantire ai lavoratori una adeguata protezione in termini di Welfare. La destinazione di una quota del premio di partecipazione conseguito, anziché alla distribuzione di benefici economici, alla occupazione e alla previdenza complementare (Fonchim), nonché l'individuazione di iniziative in tema di Welfare nell'ambito della contrattazione aziendale sono scelte coerenti con gli indirizzi strategici del CCNL.

Art. 49 – Premio variabile per le imprese nelle quali non è contrattato il premio di partecipazione²

Le Parti, al fine di agevolare la diffusione del premio variabile nelle imprese nelle quali non è contrattato il premio di partecipazione, in alternativa all'elemento perequativo ai sensi del comma 13 dell'art.48, convengono una formula di premio caratterizzata da semplicità applicativa.

La formula sarà resa operativa tramite accordo da realizzarsi tra Direzione aziendale e RSU o, in mancanza di quest'ultima, a livello territoriale con le Organizzazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.

Le imprese che attiveranno questa opzione contrattuale non saranno tenute ad erogare l'Elemento perequativo di cui al successivo art.50.

La scelta aziendale ha una valenza triennale ed è reversibile.

Il premio annuale variabile viene definito in relazione all'andamento di due parametri:

1. Fatturato medio per addetto (nell'ambito dell'accordo aziendale di cui al primo comma, ferma restando la scala degli importi e valori di cui alla tabella 3 tale parametro potrà essere sostituito dal Margine Operativo Lordo per il quale potrà essere ridefinita unicamente la scala degli obiettivi),
2. Assenteismo medio aziendale.

Nella tabella 1 sono individuati i valori base di riferimento del premio variabile, ripartiti al 50% sui due parametri e riferiti alle fasce categoriali di inquadramento di appartenenza.

Nelle tabelle 2 e 3, vengono inoltre definite le scale degli obiettivi e i relativi importi in relazione ai due suddetti parametri.

Gli importi risultanti dall'andamento dei due parametri saranno rivalutati in relazione alla effettiva presenza individuale al lavoro (tabella 4).

Ai fini del calcolo dei giorni di assenza si precisa che:

- a) non devono essere considerate quelle relative a ferie, a festività coincidenti con le giornate lavorative, a riposi aggiuntivi e per la riduzione dell'orario annuo di cui all'art. 13, a assemblee retribuite, a permessi sindacali retribuiti, per donazioni di sangue nei limiti previsti dalla legge, a donazioni di midollo osseo nei limiti previsti dal presente Contratto, nonché a permessi giornalieri per allattamento concessi alle lavoratrici e ai lavoratori, alla fruizione di permessi accantonati nel Conto ore.
- b) le assenze superiori a quattro ore vengono a questi fini assunte pari a una giornata.

² Per le imprese dei settori Lubrificanti e GPL non trova applicazione la presente disciplina

Tabella 1- VALORI BASE DI RIFERIMENTO

Valori pari a 100	categorie A/B	categorie C/D	categorie E/F
Assenteismo medio aziendale	350	275	200
Fatturato medio per addetto	350	275	200
Totale	700	550	400

Tabella 2 – SCALA ASSENTEISMO MEDIO

Giorni medi di assenza	% premio spettante	Fasce categoriali	Importi spettanti
Oltre 12	0%	-	-
Fino a 12	40%	A/B C/D E/F	140 110 80
Fino a 10	60%	A/B C/D E/F	210 165 120
Fino a 8	100%	A/B C/D E/F	350 275 200
Fino a 6	120%	A/B C/D E/F	420 330 240
Fino a 4	140%	A/B C/D E/F	490 385 280

Tabella 3 – FATTURATO MEDIO PER ADDETTO

Obiettivo	% premio spettante	Fasce categoriali	Importi spettanti
Oltre -10% anno prec.	0%	-	-
- 10% anno precedente	40%	A/B C/D E/F	140 110 80
- 5% anno precedente	60%	A/B C/D E/F	210 165 120
= anno precedente	80%	A/B C/D E/F	280 220 160
= anno precedente + inflazione	100%	A/B C/D E/F	350 275 200
= anno precedente + inflazione + 5%	120%	A/B C/D E/F	420 330 240
= anno precedente + inflazione + 10% e oltre	140%	A/B C/D E/F	490 385 280

Tabella 4 – TABELLA PER LA RIVALUTAZIONE DEGLI IMPORTI RISULTANTI DALLE TABELLE 2 e 3 CON RIFERIMENTO ALLA PRESENZA INDIVIDUALE

GIORNI DI ASSENZA*	COEFFICIENTE MOLTIPLICATORE
0	2,0
1	1,8
2	1,6
3	1,4
4	1,2
5 e oltre	1,0

* Le assenze superiori a quattro ore vengono a questi fini assunte pari a una giornata. Non devono essere considerate quelle relative a ferie, a festività coincidenti con le giornate lavorative, a riposi aggiuntivi e per la riduzione dell'orario annuo di cui all'art. 13, a assemblee retribuite, a permessi sindacali retribuiti, per donazioni di sangue nei limiti previsti dalla legge, a donazioni di midollo osseo nei limiti previsti dal presente Contratto, nonché a permessi giornalieri per allattamento concessi alle lavoratrici e ai lavoratori, alla fruizione di permessi accantonati nel Conto ore.

A livello aziendale tra Direzione aziendale e RSU, o, in mancanza di RSU a livello territoriale, con l'intervento delle Associazioni industriali e delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL, si procederà alla definizione dell'accordo entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento. Entro il mese di luglio successivo si realizzerà un incontro di verifica dell'andamento dei parametri. Il premio spettante sarà erogato a consuntivo entro il trimestre successivo alla chiusura dell'esercizio dell'anno di riferimento.

Il premio spettante sarà corrisposto:

- a) pro quota, ai lavoratori in forza al 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e che abbiano avuto una presenza parziale in tale anno,
- b) ai lavoratori con contratto a termine secondo i criteri e le modalità definite nell'accordo sindacale aziendale.

Le Parti hanno inteso definire gli importi del premio variabile in senso onnicomprensivo tenendo conto, al momento della quantificazione, di ogni incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e di legge diretti o indiretti di alcun genere. Le Parti si danno inoltre atto, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., che l'importo del suddetto premio è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Art.50 - Elemento Perequativo

Di seguito sono riportati gli importi del premio mensile da erogarsi, in qualità di elemento perequativo, ai lavoratori delle imprese nelle quali non è contrattato il premio di partecipazione di cui all'art.48 o non sia applicato il premio variabile di cui all'art.49. ai sensi di quanto previsto al comma 13 dell'art. 48.

Fattori Chimici, Chimici Farmaceutici e delle Fibre Chimiche		
Categoria	Importi dall'1/1/2010	Importi dall'1/1/2018
A	35,00	41,00
B	31,00	37,00
C	28,00	33,00
D	26,00	31,00
E	22,00	26,00
F	18,00	21,00

Settore Abruzzese		
Categoria	Importi dall'1/1/2010	Importi dall'1/1/2018
A	31,00	37,00
B	28,00	33,00
C	26,00	31,00
D	24,00	28,00
E	19,00	22,00
F	16,00	19,00

Settore Marche		
Categoria	Importi dall'1/1/2010	Importi dall'1/1/2018
Q.1	36,00	42,00
Q.2	32,00	38,00
A	29,00	34,00
B	27,00	32,00
C	24,00	28,00
D	23,00	27,00
E	20,00	24,00
F	19,00	22,00
G	18,00	21,00
H	17,00	20,00
I	15,00	18,00

APPENDICE 7

INDICAZIONI CONGIUNTE EX ART. 20 CCNL 22.09.2012

Nell'ambito delle scelte di semplificazione normativa realizzate con l'accordo di rinnovo del 15 ottobre 2015, le Parti hanno condiviso l'eliminazione, dal 1 gennaio 2016, delle indennità di cui all'articolo 20 del CCNL 22.09.2012, in quanto ritenute non più attuali nella realtà complessivamente riscontrata a livello settoriale e quindi non più meritevoli di una specifica disciplina nel CCNL.

Ferma restando l'abrogazione dell'art.20 del ccnl per le ragioni di cui sopra, le stesse indennità, laddove necessario in relazione alla eventuale sussistenza delle condizioni che le avevano determinate, potranno essere disciplinate a livello aziendale.

Al fine di prevenire e/o risolvere eventuali problematiche con riferimento alle situazioni nelle quali le indennità di cui all'art.20 abrogato erano riconosciute al momento del rinnovo del ccnl, le Parti hanno condiviso le seguenti indicazioni per la corretta applicazione della scelta abrogativa del ccnl.

a) Situazioni aziendali non riconducibili alle specifiche condizioni previste dall'art.20 abrogato

Essendo da considerare l'erogazione condizione aziendale di miglior favore ovvero frutto di contrattazione di secondo livello, la sua cessazione non può essere automaticamente correlata all'abrogazione prevista dal CCNL e quindi, se necessario, andrà regolamentata a livello aziendale.

b) Situazioni aziendali riconducibili alle specifiche condizioni previste dall'art.20 abrogato

L'ammontare corrispondente sarà riconosciuto nell'importo già erogato, sino al permanere delle condizioni espressamente previste dal previgente art.20.

**Art. 20 - Indennità speciali per i lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2) dell'articolo 4
(CCNL 22 settembre 2012)**

a) Indennità per disagiata sede.

Qualora la località, ove il lavoratore svolge la sua attività, non presenti possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il perimetro del più vicino di questi disti km 5 ed oltre, l'impresa che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

b) Indennità di cassa.

A decorrere dal 1° novembre 1994 il lavoratore la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con diretta responsabilità per errore finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari all'8% del minimo contrattuale della categoria di appartenenza e della relativa indennità di posizione organizzativa (I.P.O.) al netto di 232,41 euro. 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.

c) Indennità di maneggio di denaro per gli Operatori di Vendita.

Dal 1° novembre 1994 gli Operatori di Vendita, la cui normale mansione consista anche nel compiere maneggio di denaro per incasso delle vendite effettuate presso la clientela, con diretta responsabilità per errore finanziario, hanno diritto ad una indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale della categoria di appartenenza e della relativa indennità di posizione organizzativa (I.P.O.).

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

Le indennità di cui ai punti a) e b) sostituiscono a far data dal 1/1/2003 le indennità di cui all'articolo 24 e 27 del CCNL petrolio privato, lubrificanti e GPL 3/6/1994.

Le Parti si danno inoltre atto della non operatività delle disposizioni di cui al punto c).

Riportiamo in allegato il nuovo indice del CCNL con evidenziati gli articoli eliminati e la corrispondenza tra nuovi e vecchi articoli.

- 2) **Art.3 - Tipologie di rapporto di lavoro:** sono state apportate alcune modifiche in materia di rapporto di lavoro (allegato estratto del testo) ed in particolare a quanto previsto per il contratto a tempo determinato, riportato ora alla lettera C) dell'art.3, in tema di:
 - contratti stipulati per attività stagionali,
 - durata massima della successione di più contratti e relative esenzioni,
 - rinnovo di più contratti senza soluzione di continuità tra l'uno e l'altro,
 - percentuale massima dei contratti stipulabili, relativa quantificazione ed esenzioni.

- 3) **Art.46 - Relazioni Industriali a livello aziendale:** si è proceduto alla revisione delle norme relative alle Relazioni industriali a livello aziendale con la semplificazione delle previsioni su informazione e consultazione e l'ampliamento delle competenze dell'Osservatorio aziendale.

- 4) **Art.47- CCNL e Contrattazione Aziendale:** sono stati ampliati gli ambiti della contrattazione aziendale, l'elenco delle sue competenze ed in particolare sono stati riportati nel capitolo oltre al Premio di Partecipazione ed al Premio variabile previsto all'art. 49, gli importi previsti e le decorrenze relative all'Elemento Perequativo ora art. 50.

- 5) **Art.48 - Premio di Partecipazione:** sarà possibile, con Accordo aziendale, individuare iniziative di Welfare contrattuale e/o formazione a cui destinare in tutto o in parte gli importi del Premio variabile previsto dall'art.49 o dell'Elemento Perequativo, entrambi previsti per le imprese che non applicano il Premio di Partecipazione.

- 6) **Art.62 - FASCHIM:** è stato concordato di estendere la copertura di FASCHIM per i lavoratori coinvolti nelle procedure di mobilità anche a coloro che sono coinvolti negli Accordi sindacali di cui ai commi 1 e seguenti dell'art.4 Legge 92/2012 per l'incentivazione all'esodo dei lavoratori più anziani. In allegato si riporta il testo dell'intesa.

- 7) **Art.65 - RLSSA:** nel caso in cui a seguito delle elezioni di rinnovo della RSU non sia stato possibile individuare sufficienti rappresentanti che svolgano contemporaneamente il ruolo di RLSSA, nel rispetto dei numeri di RLSSA previsti dal CCNL, la RSU neoeletta provvederà ad individuare candidati RLSSA anche esterni alla RSU, che verranno ratificati in una assemblea dei lavoratori.

- 8) **Art.20 CCNL 22/9/2012:** in merito all'applicazione delle indennità di cassa e disagiata sede, ferma restando la loro abrogazione nel CCNL, si è giunti ad una Interpretazione congiunta (in allegato) che riteniamo sia utile a risolvere i contenziosi in atto sull'argomento.
- 9) Si è concordato di affidare ad una Commissione congiunta il compito di approfondire le seguenti materie:
- aggiornare entro fine 2016, la normativa contrattuale sull'apparato sanzionatorio come da esplicito impegno sottoscritto con l'Accordo di rinnovo del 15.10.2015 nella parte "diritti e tutele";
 - verificare ed individuare entro fine 2016, le modalità di superamento della qualifica QS per i nuovi assunti, come da Accordo di rinnovo del 15.10.2015 nella parte "semplificazione normativa";
 - definire Linee Guida sul cosiddetto "lavoro agile" (smart-working).

Per ciò riguarda il Contributo straordinario per il rinnovo del contratto, dei soli lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, sono stati definiti i tempi e le modalità di prelievo e versamento della ritenuta di 20 Euro (stesso importo del 2012), che avverrà con la retribuzione del prossimo mese di aprile 2016. Ai lavoratori iscritti alle richiamate Organizzazioni sindacali la ritenuta sarà solo indicata, ma non si dovrà procedere ad alcuna trattenuta (in allegato la comunicazione ai dipendenti).

Ora il testo passa alla stampa che al più presto sarà disponibile per la distribuzione da parte delle aziende a tutti i lavoratori come previsto dal CCNL.

Fraterni saluti.

Le Segreterie Nazionali
FILCTEM-CGIL - FEMCA-CISL - UILTEC-UIL

Iscrizione a FASCHIM dei lavoratori coinvolti negli accordi sindacali di cui ai commi 1 e seguenti dell'art.4 legge 92/2012 per l'incentivazione all'esodo dei lavoratori più anziani.

Le Parti confermando l'attenzione del settore alla realizzazione di scelte socialmente responsabili, tenuto conto:

- dell'analogia, nell'ambito degli strumenti di legge previsti per l'eccedenza di personale, tra i lavoratori interessati dalle procedure di mobilità e quelli coinvolti negli accordi di incentivazione all'esodo previsti dall'art.4 della Legge 92/2012 per coloro che si trovino nelle condizioni di maturare i requisiti minimi per la fruizione del trattamento pensionistico entro un periodo massimo di quattro anni (48 mesi).
- della prevista possibilità di mantenimento dell'iscrizione a FASCHIM per i lavoratori coinvolti nelle procedure di mobilità di cui alla Legge 223/1991 e successive modificazioni, a seguito di specifiche intese tra le Parti e ai sensi di quanto previsto dalle norme del Fondo,

concordano che le previsioni contrattuali, statutarie e regolamentari per l'iscrizione a FASCHIM dei lavoratori interessati dalle procedure di mobilità ai sensi della Legge 223/1991 e successive modifiche, possano trovare applicazione anche per i lavoratori coinvolti dagli accordi stipulati ai sensi dell'art.4 Legge 92/2012 per il periodo definito nell'accordo utile al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento, che non potrà comunque eccedere il termine massimo previsto dalla medesima disposizione di Legge (48 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro).


Le Parti invitano gli Organi competenti del Fondo a definire quanto necessario per rendere operativa la presente intesa.

FEDERCHIMICA 

FILCTEM-CGIL 

FARMINDUSTRIA 

FEMCA-CISL 

UILTEC 

10 marzo 2016