

Il giorno 14 marzo 2008 in Sassuolo

TRA
CONFINDUSTRIA CERAMICA
E
FILCEM-FEMCA-UILCEM

si è stipulato il seguente Accordo,
da valere in tutto il territorio nazionale per le imprese dei "settori Ceramica"
(ceramica sanitaria, porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale,
ceramica tecnica, tubi in gres), e per i lavoratori dalle stesse dipendenti.

1) Confluenza contrattuale

I rapporti di lavoro dei "settori Ceramica", già regolati dal Contratto collettivo nazionale di lavoro 10 maggio 2006 per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL, con decorrenza dalla data del presente Accordo, sono regolati a ogni effetto dal CCNL 28 marzo 2007 per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari, a esclusione di quanto stabilito ai punti successivi e negli Accordi 10/1/2008 e 22/2/2008.

2) Contratto a tempo determinato

1. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7 lett. a) dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

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

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

2. In relazione a quanto disposto dal comma 7 dell'art. 10 del citato D.Lgs. n. 368/2001, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 18% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

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

Tale percentuale è aumentata al 30% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6/3/1978 n. 218.

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

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

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

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

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, a signature with a small '1' above it, a signature that appears to be 'F.F.', and another signature that looks like 'M.A.'. To the far right, there is a large, simple signature that resembles a stylized 'A' or 'F'.

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

3. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla salute, sicurezza e ambiente, sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Tali interventi non potranno essere inferiori a 8 ore per i lavoratori al primo contratto nell'impresa.
4. 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.

3) Contratto di somministrazione a tempo determinato

In conformità a quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge è ammessa la stipulazione di contratti di somministrazione a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa.

Le parti, confermando il principio secondo il quale ogni strumento contrattuale

- deve essere utilizzato coerentemente con le finalità per le quali è stato concepito,
- deve essere funzionale al rafforzamento delle imprese e alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione,

ritengono opportuno che contratti di somministrazione, effettuati per motivazioni non collegate a esigenze stagionali o a commesse specifiche, che riguardino lo stesso lavoratore, non superino la durata complessiva di 60 mesi in un arco di tempo di 78 mesi;

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

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

Tale percentuale è aumentata al 30% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6/3/1978 n. 218.

Nel caso in cui il rapporto percentuale di cui ai commi precedenti dia un numero inferiore a 10, le imprese potranno occupare con contratto di somministrazione a tempo determinato fino a 10 prestatori di lavoro.

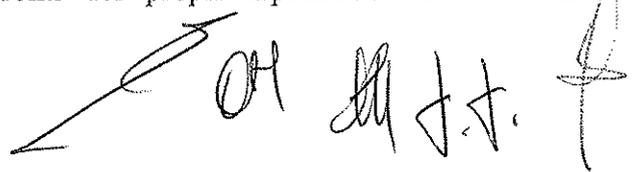
I limiti percentuali di cui al presente articolo, riferiti alle medesime fattispecie, potranno essere modificati a livello aziendale.

Le imprese informeranno semestralmente le RSU sull'utilizzo del contratto di somministrazione a tempo determinato, fornendo elementi conoscitivi sul numero dei contratti, la durata dei contratti e la qualifica professionale dei lavoratori interessati.

Nelle imprese nelle quali è in atto il premio aziendale di produttività ed efficienza di cui all'art. 6 del CCNL, lo stesso verrà applicato ai prestatori di lavoro in somministrazione a tempo determinato secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Il prestatore di lavoro in somministrazione deve essere informato sui rischi per la sicurezza, la salute e l'ambiente connessi alle attività poste in essere e addestrato all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale è assunto in conformità alle disposizioni recate nel D. Lgs. 19/9/1994 n. 626 e successive modificazioni e 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'art. 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 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994 non potranno stipulare contratti di somministrazione.

4) Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi

A integrazione di quanto previsto all'art. 2 del CCNL 28/3/2007, si conviene quanto segue.

La riunione periodica prevista dalle norme di legge (articolo 11 D.Lgs. n. 626/1994) è un momento fondamentale del processo di miglioramento continuo e a tal fine la partecipazione dell'RLSSA alla stessa deve essere adeguatamente preparata fornendo preventivamente le necessarie informazioni e in particolare quelle utili a comprendere il documento di valutazione del rischio.

Nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, l'impresa fornirà informazioni riguardo agli aspetti ambientali significativi anche sulla base delle attività di monitoraggio previste a seguito di iniziative aziendali volontarie quali adozione/certificazione di sistemi di gestione.

A seguito della riunione periodica e sulla base delle risultanze della stessa, Direzione aziendale, RLSSA e RSU definiranno i termini e le modalità per la corretta informazione ai lavoratori, nel rispetto delle esigenze di riservatezza e in relazione alle caratteristiche delle imprese, anche mediante la formulazione di un idoneo documento congiunto o una apposita riunione annuale congiunta che abbia l'obiettivo del coinvolgimento di tutti i lavoratori nell'impegno sui temi della sicurezza e della tutela dell'ambiente.

Ove tale riunione si tenesse durante l'orario di lavoro, per durate superiori a un'ora, sarà utilizzato il monte ore annuo di cui all'articolo 15 del CCNL 28/3/2007. Le Parti concordano che nel caso in cui tale monte ore fosse già stato esaurito sarà possibile l'utilizzo di una ulteriore ora con diritto alla retribuzione.

Inoltre, qualora fosse ritenuto utile al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, Direzione aziendale, RLSSA e RSU, anche con il supporto delle rispettive Organizzazioni, potranno definire posizioni congiunte sui temi di reciproco interesse in materia di ambiente e sicurezza da illustrare nell'eventuale confronto con le Istituzioni pubbliche e la cittadinanza.

5) Indennità sostitutiva del premio aziendale di produttività ed efficienza

A integrazione dell'art. 6 del CCNL Piastrelle 28/3/2007, si conviene quanto segue.

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

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

6) Apprendistato: durata, profili

Ferma restando la disciplina dell'apprendistato contenuta nell'art. 7 del CCNL Piastrelle 28/3/07, la durata del rapporto nei "settori Ceramica" sarà la seguente:

- 2 anni per i soggetti in possesso di laurea coerente con la professionalità da conseguire;
- fino a 3 anni per i soggetti in possesso di laurea non coerente con la professionalità da conseguire;



- fino a 3 anni per i soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore (quinquennale) coerente con la professionalità da conseguire;
- fino a 4 anni per i soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore (quinquennale) non coerente con la professionalità da conseguire;

I profili formativi e le qualifiche professionali, suddivisi per area di attività, con le relative "competenze" e "conoscenze" per i quali sarà possibile istituire rapporti di apprendistato in mancanza di specifica disciplina regionale sono riportati in allegato (**allegato 1**).

Norma transitoria

Ai rapporti di apprendistato in essere alla data del presente accordo continua ad applicarsi la disciplina del CCNL 10/5/2006 fino alla loro naturale scadenza per quanto riguarda il trattamento retributivo. Ogni altro aspetto del rapporto sarà invece regolato dall'art. 7 CCNL 28/3/2007.

7) Aspettative per cariche pubbliche e sindacali

L'art. 13 del CCNL Piastrelle 28/3/2007 è sostituito dal seguente.

a. Cariche sindacali

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa a richiesta un'aspettativa ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300/1970.

Durante tale aspettativa non compete alcun trattamento economico; peraltro essa sarà computata come anzianità di servizio a tutti gli effetti dei vari istituti contrattuali fino a un massimo di anni tre.

b. Cariche pubbliche

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

8) Permessi per cariche sindacali

L'art. 14 del CCNL Piastrelle 28/3/2007 è sostituito dal seguente.

Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali a esse aderenti saranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi per l'espletamento delle loro funzioni.

Tali permessi sono retribuiti fino a un massimo di 7 giornate all'anno per ciascun lavoratore. Il permesso deve venire espressamente richiesto dalle organizzazioni dei lavoratori interessate con lettera indirizzata all'Associazione provinciale dei datori di lavoro e per conoscenza all'impresa.

L'appartenenza agli organi di cui al primo comma e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni competenti dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'impresa interessata.

9) Regimi di orario di lavoro

A integrazione di quanto previsto all'art. 21 del CCNL 28/3/2007, si conviene quanto segue.

Qualora il calendario di lavoro, tendenzialmente annuo, definito dall'impresa comportasse una distribuzione dell'orario settimanale diversa da quella in atto, le relative modalità attuative saranno oggetto di contrattazione con la RSU.

La contrattazione dovrà esaurirsi entro venti giorni dalla comunicazione del calendario di avvio o, nel caso di modifiche nel corso della sua realizzazione, entro dieci giorni dalla comunicazione del nuovo programma.

L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato.





In relazione a esigenze organizzative non prevedibili, i sopra indicati tempi dedicati alla contrattazione saranno dimezzati, fermo restando che saranno ricercate le modalità necessarie a realizzare un completo e corretto confronto.

Nell'ambito di quanto sopra previsto, per quanto concerne le PMI, il confronto, tenuto conto delle loro caratteristiche, dovrà essere realizzato in tempi ulteriormente ridotti.

Nota a verbale

Fermo restando che l'operazione di confluenza dovrà avvenire senza costi e oneri diretti e indiretti a carico delle parti e fatto salvo quanto previsto dalla lettera B punti 1) e 2) dell'art. 8 del CCNL 10/5/2006, i regimi di orario in atto alla data del presente accordo, realizzati anche in attuazione dell'art. 8 e dell'art. 13 del CCNL 10/5/2006, non subiranno modifiche o variazioni a seguito della confluenza nel CCNL 28/3/2007.

I regimi di orario di lavoro di cui al comma precedente assorbono fino a concorrenza i riposi aggiuntivi e le riduzioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 35 CCNL 28/3/07.

10) Maggiorazioni

Le tabelle delle maggiorazioni previste dall'art. 25 del CCNL Piastrelle 28/3/2007 sono sostituite dalle seguenti.

Operai	
Lavoro eccedente da 38 a 40 ore settimanali	5%
Lavoro straordinario oltre 40 ore settimanali	26%
Lavoro straordinario oltre le 48 ore settimanali	30%
Lavoro straordinario notturno	55%
Lavoro straordinario notturno oltre le 48 ore settimanali	70%
Lavoro festivo	50%
Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%
Lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo	12%
Lavoro notturno non compreso in turni	45%
Lavoro notturno compreso in due turni avvicendati	20%
Lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati	35%
Lavoro notturno feriale domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo	45%
Lavoro domenicale a turni (turni diurni)	20%
Lavoro su due turni giornalieri avvicendati (su minimo + ipo)	1,5%
Lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su di un arco pluriperiodale di cui alla lettera C), punto 2), dell'art. 8 oltre l'ottava ora giornaliera e nella giornata di sabato	10%
Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su di un arco di 4 o 6 giorni di cui alla lett. C), punto 1), dell'art. 8	10%
Lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2024 ore (2429 per i lavoratori discontinui)	30%

Impiegati	
Lavoro eccedente da 38 a 40 ore settimanali	5%
Lavoro straordinario da 41 a 44 ore settimanali	26%
Lavoro straordinario ore successive	30%
Lavoro straordinario notturno	70%
Lavoro festivo	50%
Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	70%
Lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo (solo per le qualifiche speciali)	12%
Lavoro notturno non compreso in turni	45%
Lavoro notturno compreso in due turni avvicendati	20%
Lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati	35%
Lavoro notturno feriale domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo	45%
Lavoro nei giorni domenicali a turni avvicendati nei due turni diurni	20%
Lavoro su due turni giornalieri avvicendati (su minimo + ipo)	1,5%
Lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale di cui alla lettera C), punto 2), dell'art. 8 oltre l'ottava ora giornaliera e nella giornata di sabato	10%
Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su un arco di 4 o 6 giorni di cui alla lettera C), punto 1), dell'art. 8	10%
Lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2024 ore (2429 per i lavoratori discontinui)	30%

11) Riposi aggiuntivi e riduzioni dell'orario di lavoro

Il terzo comma dell'art. 35 del CCNL 28/3/2007 è sostituito dal seguente.

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

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

12) Ferie

Il dodicesimo comma dell'art. 36 del CCNL Piastrelle 28/3/2007 è sostituito dal seguente.

I periodi di ferie saranno i seguenti:

Lavoratori con anzianità di servizio:

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

13) Trasferta

L'art. 42 del CCNL 28/3/2007 è così sostituito.

Ai fini di quanto stabilito dal presente articolo si considera in trasferta per servizio il lavoratore incaricato dall'impresa di prestare la propria attività al di fuori della sede di lavoro formalmente assegnata. Al lavoratore in trasferta, l'impresa è tenuta a corrispondere:

- a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta;
- d) un'indennità di trasferta pari al 50% della retribuzione giornaliera (1/25) di cui all'art. 64, lettera a) del CCNL 28/3/2007, se la trasferta dura oltre le 12 e sino alle 24 ore. Tale indennità viene ridotta al 20% quando l'invio in trasferta del lavoratore sia particolarmente frequente.

Se la trasferta dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando la percentuale dovuta della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di trasferta, a tal fine si considera giorno di trasferta anche la frazione ultima di tempo superiore o pari a 12 ore.

Il trattamento di cui al punto d) assorbe anche l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla trasferta.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in trasferta per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori dalla normale residenza, per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto d) viene corrisposta, dopo il primo mese, nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

Qualora la trasferta non abbia comportato il pernottamento fuori sede, la retribuzione mensile di cui all'art. 64, lettera a), del CCNL 28/3/2007, utile per calcolare le percentuali del 50% e del 20% di cui al punto d), dovrà essere considerata al netto della cifra di 232,41 euro.

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

Chiarimento a verbale

Quanto sopra stabilito non modifica le intese aziendali che definiscono condizioni per determinare il diritto all'indennità di trasferta.

14) Preavviso

L'art. 49 del CCNL 28/3/2007 è così sostituito.

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

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

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

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

Gli elementi tassativamente indicati all'art. 67 CCNL 28/3/2007 corrisposti al lavoratore in caso di preavviso prestato o a titolo di indennità sostitutiva dello stesso sono computati nella retribuzione annua agli effetti del trattamento di fine rapporto.

a) Lavoratori con qualifica "operaio"

Per il licenziamento o le dimissioni è previsto il termine di preavviso di 15 giorni con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

b) Lavoratori con qualifica speciale

Sono previsti i seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

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



7



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

c) Lavoratori con qualifica “impiegato” e “quadro”

Sono previsti i seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

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

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

15) Classificazione del personale

Fermo restando quanto previsto all'art. 62 del CCNL Piastrelle 28/3/07 in tema di classificazione del personale, si riporta in allegato il sistema classificatorio dei “settori Ceramica” (allegato 2).

16) 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.

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:

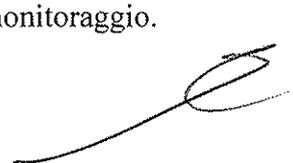
- 1) una puntuale applicazione e gestione a livello aziendale delle normative previste dal CCNL che sono e devono essere esigibili per entrambe le parti aziendali nei termini e secondo le modalità individuate e disciplinate dal CCNL,
- 2) una contrattazione aziendale rispettosa delle regole e coerente con gli indirizzi e le linee guida definite a livello nazionale. In particolare le parti sono impegnate a far sì che i premi aziendali di produttività ed efficienza di cui all'art. 6 del CCNL 28/3/2007 siano strettamente collegati ai risultati di andamento economico e produttività,
- 3) la valorizzazione del ruolo del livello aziendale di contrattazione.

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

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

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

 8

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

Chiarimento a verbale.

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

17) Clausola di salvaguardia

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

18) Passaggio da FONCHIM a FONCER

Per i lavoratori già iscritti a FONCHIM alla data del 31/12/2007, che in base a quanto previsto dall'Accordo 22/2/2008 passeranno a FONCER senza soluzione di continuità a decorrere dal 1° luglio 2008, la quota di iscrizione una tantum a FONCER di euro 16 sarà a carico dell'azienda.

19) Sfera di applicabilità del contratto

In sede di rinnovo del CCNL 28/3/2007, il contratto assumerà la denominazione di Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria della ceramica e avrà validità, su tutto il territorio nazionale, nei confronti dei seguenti settori produttivi:

- grès ceramico e porcellanato
- mosaico ceramico
- piastrelle e pezzi speciali di ceramica per rivestimenti e pavimenti
- refrattari di qualsiasi specie
- levigatura, rifinitura e taglio di tutti i prodotti citati nel presente articolo
- ceramica sanitaria
- porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale
- ceramica tecnica
- tubi in gres.

20) Norma di rinvio

Quanto previsto dagli Accordi 10 gennaio 2008 e 22 febbraio 2008 costituisce parte integrante del presente Accordo.

21) Scadenza

Il presente accordo scadrà il 30 giugno 2010.

