

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

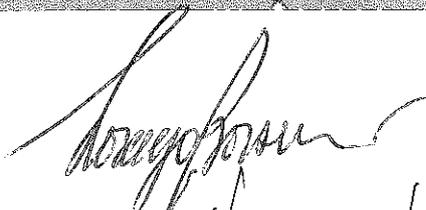
PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA  
CHIMICA-FARMACEUTICA  
SETTORE COIBENTAZIONI TERMICHE ACUSTICHE

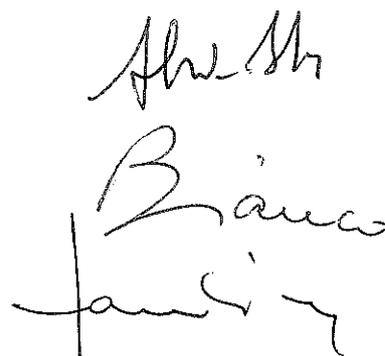
18 dicembre 2009 – 27 maggio 2010

ANICTA

Associazione Nazionale Imprenditori  
Coibentazioni Termiche Acustiche

FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILCEM-UIL

  
Vincenzo Gelloni  
Femca

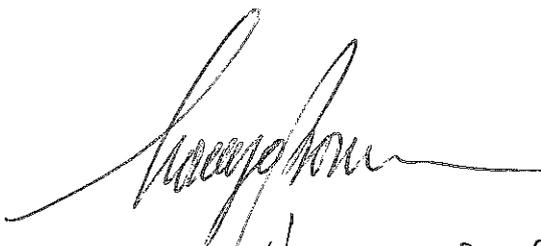
  
Bianca Fanti

**il contratto collettivo nazionale di lavoro  
del settore coibentazioni termiche acustiche  
si compone di n° 2 volumi:**

❖ **ccnl per gli addetti all'industria chimica-farmaceutica  
18 dicembre 2009**

e

❖ **ccnl per gli addetti del settore coibentazioni termiche acustiche  
27 maggio 2010**

  
Vincenzo Gelloni  
Sgarbi

  
Bruno  
Fanti

## INDICE GENERALE

Per la consultazione di ciascun articolo/appendice utilizzare le pagine come sottoindicato:

		volumi:	
		ccnl coibenti e	ccnl chimici
		pag.	pag.
Parti stipulanti	.....	si	-
Premessa	.....	si	-
<b>Capitolo I</b>			
<b>RELAZIONI INDUSTRIALI</b>			
Premessa	.....	-	si
Parte I	- Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale .....	si	si
Parte II	- Relazioni industriali a livello aziendale .....	-	si
Parte III	- Responsabilità sociale dell'impresa .....	-	si
Parte IV	- Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione .....	-	si
Parte V	- Welfarchim .....	-	si
Parte VI	- <del>Diversamente abili</del> .....	-	si
Parte VII	- Volontariato .....	-	si
Parte VII	- Previdenza complementare settoriale – Fonchim .....	-	si
Parte IX	- Assistenza sanitaria settoriale – Faschim .....	si	si
Parte X	- Formazione .....	-	si
Parte XI	- Organismo Bilaterale Chimico per la formazione continua .....	-	si
Parte XII	- Impegni per il settore delle Fibre chimiche .....	non applicabile	

### Capitolo II COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

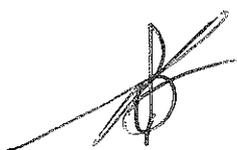
Art. 1	- Assunzione .....	-	si
Art. 2	- Periodo di prova .....	si	si
Art. 3	- Tipologie di rapporto di lavoro .....	si	si

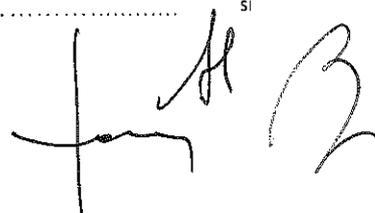
### Capitolo III CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Premessa all'articolo 4	.....	non applicabile	
Art. 4	- Classificazione del personale .....	si	-
Premessa all'articolo 4 bis	.....	non applicabile	
Art. 4 bis	- Classificazione del personale delle PMI .....	non applicabile	
Art. 5	- Cumulo e mobilità delle mansioni nell'ambito della categoria .....	si	-
Art. 6	- Passaggio di mansioni e di qualifica .....	si	-
Art. 7	- Modalità per la ricollocazione dei lavoratori inidonei .....	-	si

### Capitolo IV ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

Art. 8	- Orario di lavoro .....	si	-
--------	--------------------------	----	---





		volumi:	
		ccnl coibenti e pag.	ccnl chimici pag.
Art. 9	- Maggiorazioni per lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni.....	si	-
Art. 10	- Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali .....	si	-
Art. 11	- Riposo settimanale - Giorni festivi .....	si	si
Art. 12	- Trattamento economico per la Pasqua .....	-	si
Art. 13	- Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro .....	-	si
Art. 14	- Ferie .....	-	si

**Capitolo V  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

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

**Capitolo VI  
CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

Art. 25	- CCNL e contrattazione aziendale .....	si	-
Art. 26	- Premio di partecipazione .....	si	-
Art. 27	- Premio variabile PMI .....		non applicabile

**Capitolo VII  
DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI**

Art. 28	- Quadri, lavoratori con funzioni direttive e assimilati .....	-	si
Art. 29	- Disposizioni particolari per gli Operatori di vendita già denominati Viaggiatori o Piazzisti .....	-	si
Art. 30	- Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia .....	-	si
Art. 31	- Telelavoro .....	-	si

**Capitolo VIII  
INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DEL LAVORO**

Art. 32	- Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute .....	-	si
Art. 33	- Trattamento in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro .....	-	si
Art. 34	- Permessi di entrata nell'impresa .....	-	si
Art. 35	- Permessi .....	-	si
Art. 36	- Aspettativa .....	-	si
Art. 37	- Assenze .....	-	si

		volumi:	
		ccnl coibenti	e ccnl chimici
		pag.	pag.
Art. 38	- Congedo matrimoniale .....	-	si
Art. 39	- Servizio di leva obbligatorio e richiamo alle armi .....	-	si
Art. 40	- Malattia e infortunio .....	-	si
Art. 41	- Trattamento per maternità e paternità .....	-	si
Art. 42	- Trattamenti previdenziali ed assicurativi .....	-	si

**Capitolo IX  
SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE**

Premessa	- Sviluppo sostenibile e strategia ambientale .....	-	si
Art. 43	- I principali soggetti per la gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente a livello aziendale .....	-	si
Art. 44	- La gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente a livello aziendale .....	si	si
Art. 45	- Sicurezza dei lavoratori e salvaguardia degli impianti .....	-	si

**Capitolo X  
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

Art. 46	- Rapporti in impresa .....	-	si
Art. 47	- Inizio e fine del lavoro .....	-	si
Art. 48	- Consegna e conservazione strumenti, utensili e materiale .....	-	si
Art. 49	- Regolamento interno .....	-	si
Art. 50	- Provvedimenti disciplinari .....	si	-
Art. 51	- Ammonizioni scritte, multe e sospensioni .....	si	-
Art. 52	- Licenziamento per mancanze .....	si	-

**Capitolo XI  
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 53	- Preavviso di licenziamento e di dimissioni .....	si	si
Art. 54	- Trattamento di fine rapporto .....	-	si
Art. 55	- Restituzione documenti di lavoro - Certificato di lavoro .....	-	si
Art. 56	- Indennità in caso di morte .....	-	si
Art. 57	- Trasferimenti di azienda .....	-	si

**Capitolo XII  
ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE**

Art. 58	- Rappresentanza Sindacale Unitaria .....	-	si
Art. 59	- Assemblee .....	-	si
Art. 60	- Permessi per cariche sindacali .....	-	si
Art. 61	- Aspettative per cariche pubbliche e sindacali .....	-	si
Art. 62	- Affissione .....	-	si
Art. 63	- Versamento dei contributi sindacali .....	-	si
Art. 64	- Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa e contributo per il rinnovo contrattuale .....	si	si

volumi:  
ccnl coibenti e ccnl chimici  
pag. pag.

**Capitolo XII**

**CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO**

Art. 65	- Reclami e controversie .....	-	si
Art. 66	- Abrogazione dei precedenti contratti: opzione .....	-	si
Art. 67	- Condizioni di miglior favore .....	-	si
Art. 68	- Piccole Imprese .....	-	si
Art. 69	- Decorrenza e durata .....	-	si

**APPENDICI**

**APPLICABILI AL SETTORE COIBENTAZIONI TERMICHE ACUSTICHE**

1	- Trattamenti contrattuali biennio 2008-2009 .....	si	-
2	- Indennità mensile sostitutiva del premio di cui all'art. 26 .....	si	-
4	- Commissione nazionale contrattazione: regolamento .....	-	si
5	- Attestazione dell'attività formativa (curriculum formativo del lavoratore) .....	-	si
8	- Apprendistato: linee guida su piano formativo individuale e attestazione dell'attività formativa – accordo 4.9.2006 .....	-	si
9	- <del>Linee guida sulla gestione della sicurezza e salute dei lavoratori e della tutela dell'ambiente a livello aziendale .....</del>	-	si
10	- Salvaguardia degli impianti: linee guida .....	-	si
11	- Linee guida per la formazione dei componenti la Commissione Ambiente/RLS – accordo 14.10.1999 .....	-	si
12	- Linee guida sui criteri di gestione degli appalti .....	-	si
13	- Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 sul rappresentante per la sicurezza in azienda .....	-	si
15	- <del>Personale non soggetto a limitazione di orario - comunicato congiunto Federchimica, Farindustria, Fulc sui lavori dell'osservatorio del 10.12.1998 .....</del>	-	si
16	- Lavoro a cottimo - articolo 17 del ccnl 4.6.1998 .....	-	si
17	- Assistenza sanitaria integrativa Faschim – Anicta accordo 18.2.2008 .....	si	-
18	- Scatti anzianità – importi in vigore fino al 31.5.2010 .....	si	-
19	- Premio produzione Anicta – importi all'1.10.1990 .....	si	-

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right side.

Addi, 27 maggio 2010 in Milano

tra

**L' Associazione Nazionale Imprenditori Coibentazioni Termiche Acustiche (Anicta)** rappresentata dal Presidente Lorenzo Borsini, assistito dal Dirigente Responsabile dei Rapporti Sindacali Paolo Giazzi, con la partecipazione della Delegazione Industriale coordinata da Vincenzo Gallone e composta da Paola Citterio, Carmine Di Mauro, Gianna Domenichini, Cesare Foschini, Oronzo Marseglia, Ivana Moscardo

e

la **Femca-Cisl** rappresentata da .....

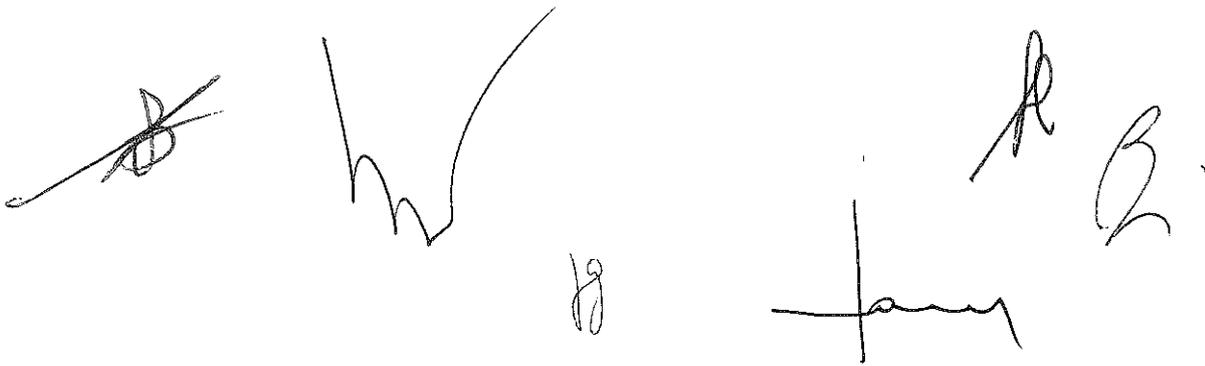
la **Filctem-Cgil** rappresentata da .....

la **Uilcem-Uil** rappresentata da .....

con la partecipazione della Delegazione trattante Unitaria

si è stipulato il seguente ccnl per le aziende e i lavoratori da esse dipendenti del settore della coibentazione termo-acustica.

Le Parti si danno atto di aver tenuto presente, nella redazione del presente contratto, i Protocolli d'Intesa e gli Accordi Interconfederali vigenti, le cui norme, anche se non esplicitamente menzionate, si intendono qui richiamate ad ogni effetto utile.

The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are: a signature that appears to be 'L. Borsini' with a large flourish; a signature that appears to be 'P. Giazzi'; a small signature that appears to be 'V. Gallone'; a signature that appears to be 'C. Di Mauro'; a signature that appears to be 'G. Domenichini'; a signature that appears to be 'C. Foschini'; a signature that appears to be 'O. Marseglia'; and a signature that appears to be 'I. Moscardo'.



## PREMESSA

Le Parti, premesso

- che le Parti stipulanti, nel corso della trattativa, hanno confermato che il settore della coibentazione termo-acustica presenta caratteristiche peculiari, cui deve essere attribuito il giusto rilievo nella ricerca di soluzioni compatibili con le esigenze delle imprese e dei lavoratori;
- che le Parti condividono pertanto l'esigenza di realizzare una regolamentazione autonoma di tutte le fattispecie caratteristiche del settore, da coordinare in maniera armonica con le più generali tematiche che regolamentano il rapporto di lavoro, acquisite dal contratto chimico-farmaceutico;
- che le Parti si riconoscono nel consolidato modello partecipativo di relazioni industriali finalizzato
  - a sviluppare positive esperienze nell'ambito di organismi bilaterali
  - a sostenere e sviluppare produttività, competitività e occupazione
  - a valorizzare ed indirizzare la contrattazione aziendale

con l'obiettivo di favorire modalità di confronto e relazioni industriali ispirate a quanto sopra, ritengono opportuno istituire un Osservatorio di livello nazionale, prevedendo anche la possibilità che vengano istituiti osservatori di livello territoriale per sviluppare, in ambito non negoziale, un costruttivo e moderno modello di relazioni industriali.

## Capitolo I - PARTE I

### RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE E TERRITORIALE

#### OSSERVATORIO NAZIONALE *(modifica)*

Le Parti, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali e al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare e rendere coerente nei comportamenti l'azione dei propri rappresentati e l'applicazione a tutti i livelli delle norme contrattuali, convengono di istituire un Osservatorio Nazionale del settore della coibentazione termo-acustica, quale ambito di conoscenza, analisi e studio, a supporto dell'attività negoziale per assicurare coerenza tra i risultati dell'attività di approfondimento svolta nell'ambito dell'Osservatorio e le impostazioni adottate ai tavoli negoziali.

Le Parti ritengono inoltre necessario rafforzare la loro capacità di sensibilizzazione esterna sulle esigenze settoriali ed in particolare:

- una migliore attività di informazione ed indirizzo nei confronti delle più importanti società committenti;
- una più incisiva azione delle Parti nell'ambito dell'Osservatorio Permanente per l'Industria Chimica costituito presso il Ministero dello Sviluppo Economico con il DM 12.11.1997.

L'Osservatorio nazionale - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare con il massimo anticipo possibile le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne la possibilità di superamento.

Le Parti, al fine di garantire lo sviluppo delle attività dell'Osservatorio Nazionale, convengono che siano calendarizzati, con cadenza annuale, almeno due incontri, fatta salva l'esigenza di ulteriori incontri per specifiche problematiche che dovessero insorgere.

### Capitolo I - PARTE IX

#### ASSISTENZA SANITARIA SETTORIALE FASCHIM (modifiche)

punto 4) Contribuzioni: decorrenza 1° luglio 2010

punto 8) Iscrizione al Faschim in caso di mobilità ai sensi della L. 223/91: decorrenza 1° luglio 2010

### Capitolo II

#### ART. 2 - PERIODO DI PROVA (modifca)

*La norma generale, fermi restando i primi quattro commi, è sostituita dalla seguente:*

Ai lavoratori di cui ai gruppi 1), 2) e 3) dell'art. 4, per quanto concerne il compenso afferente il ~~periodo di prova interrotto o non seguito da conferma~~, l'azienda è tenuta a retribuire il solo servizio prestato, qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi 2 mesi nel caso dei lavoratori di livello A e C o durante il primo mese nel caso dei lavoratori di cui al gruppo 2) dell'art. 4 appartenenti ad altri livelli e dei lavoratori di cui al gruppo 3) e 4) dell'art. 4.

In tutti gli altri casi di licenziamento l'azienda 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.

La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

mesi	livelli
6	A
3	C
2	D - E - F
1	G - 1

B.

Al

+







**Norma transitoria a carattere sperimentale**

Le Parti ritengono che lo sviluppo e la stabilizzazione dell'occupazione possano essere agevolati anche attraverso la revisione, tenendo conto delle diverse tipologie di mansioni, delle attuali norme di legge che regolamentano la durata del periodo di prova.

In attesa di un'auspicata riforma legislativa in tal senso, le Parti concordano che per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, in via sperimentale, la durata del periodo di prova possa essere pari a 6 mesi per i lavoratori inquadrati nei livelli A, C; 4 mesi per i lavoratori inquadrati nei livelli D, E, F; 2 mesi per i lavoratori inquadrati nei livelli G e 1.

Nel caso di risoluzione durante il periodo di prova, nell'arco di vigenza contrattuale, di più della metà dei contratti di lavoro stipulati ai sensi della presente norma transitoria, ne sarà data specifica informazione alla RSU.

La norma di cui sopra potrà essere attivata dalle Imprese solo qualora, nei tre anni precedenti, non siano stati instaurati in capo allo stesso lavoratore tipologie contrattuali non a tempo indeterminato complessivamente superiori a 12 mesi.

Le Parti, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, assumeranno le informazioni necessarie a verificare l'efficacia della norma transitoria rispetto all'obiettivo condiviso e le conseguenti decisioni in merito.

**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.

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.

Nel sottolineare l'importanza 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 contenute nel presente articolo, le Parti:

1. ritengono opportuno regolamentare la successione di contratti a termine stabilendo che:
  - la successione di contratti a tempo determinato, effettuati per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali o a commesse specifiche, in capo allo stesso lavoratore, non superi 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,
  - ove l'impresa decidesse di proseguire oltre i limiti temporali suindicati il rapporto di lavoro, tale rapporto sia a tempo indeterminato;
2. condividono che, in relazione alle caratteristiche settoriali e alle imprescindibili prerogative professionali degli addetti, l'applicazione delle nuove forme contrattuali non potrà pregiudicare la necessaria base di occupazione stabile;
3. ritengono opportuno che nelle tipologie contrattuali a tempo determinato il lavoratore sia informato con un congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione dell'attività lavorativa successivamente alla scadenza del termine previsto;

4. si impegnano affinché a livello aziendale siano positivamente colte le opportunità di lavoro a tempo parziale purchè esse siano compatibili con le esigenze organizzative aziendali.

In relazione a quanto sopra le Parti convengono di realizzare nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore un monitoraggio sull'applicazione dei nuovi strumenti contrattuali e normativi al fine di realizzare, al termine dell'arco temporale in cui la norma esplica completamente i suoi effetti, una adeguata valutazione della loro applicazione a livello aziendale/territoriale.

Tale monitoraggio sarà in particolare finalizzato:

- alla preparazione di interventi di natura contrattuale anche in relazione ai decreti attuativi delle vigenti norme,
- alla definizione di pareri congiunti da proporre ai soggetti cui è demandata la definizione dei criteri attuativi delle norme di legge.
- alla verifica sulle aree di concentrazione nel ricorso al contratto a tempo determinato per le ipotesi specificatamente previste nella successiva lett. C) comma 4.

#### INFORMAZIONI A LIVELLO AZIENDALE/TERRITORIALE

Le Parti, in considerazione della opportunità di una adeguata informazione a livello aziendale sulle modalità e grado di utilizzo delle diverse tipologie di rapporto di lavoro, convengono che semestralmente le imprese informeranno la RSU su:

1. il numero, la tipologia e la finalizzazione dei contratti
2. la durata dei contratti
3. la qualifica professionale dei lavoratori interessati
4. gli interventi formativi realizzati
5. i dati relativi ai contratti confermati
6. le prospettive complessive di stabilizzazione

Nel caso di Gruppi industriali o imprese/unità produttive con almeno 50 dipendenti l'informativa di cui sopra sarà effettuata secondo quanto previsto alla Parte II del CCNL relativa alle relazioni industriali.

~~Le imprese presso le quali non sono costituite rappresentanze sindacali potranno adempiere all'informativa facendo confluire i rispettivi dati alle sezioni territoriali dell'Osservatorio di cui alla Parte I, punto 2) del CCNL.~~

#### Dichiarazione delle parti

Con le disposizioni di cui al punto 1 della premessa dell'art.3 del presente CCNL si è inteso disciplinare la successione di più contratti a termine, anche agli effetti di quanto previsto dal D.Lgs. 368/01 art.5 comma 4bis come modificato dalla Legge 133/08, fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 10 aprile 2008.

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (modifiche)**

- La lettera a) "Denominazione contrattuale" è sostituita dalla seguente:

**a) Denominazione contrattuale**

- contratto (di apprendistato) specialistico/gestionale per gli apprendisti destinati a raggiungere i livelli A e C
- contratto (di apprendistato) tecnico/operativo per gli apprendisti destinati a raggiungere i livelli D, E, F

- Al paragrafo "Profili formativi e figure professionali nell'ambito delle aree funzionali" punto B) aggiungere:

**13. Area professionale cantieristica - Coibentatore**

- acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale, anche in relazione a fattori di rischio presenti nei siti produttivi
- conoscere e utilizzare le dotazioni individuali e collettive di sicurezza
- conoscere e utilizzare i materiali coibenti per il caldo e il freddo
- conoscere e utilizzare le attrezzature di lavoro
- conoscere e utilizzare gli accessori di fissaggio delle coibentazioni
- conoscere e utilizzare le tecniche di prefabbricazione dei lamierini
- conoscere e utilizzare gli standard costruttivi dei vari tipi di ponteggi

- Il paragrafo "inquadramento e trattamento retributivo" è sostituito con il seguente:

Periodo	inquadramento e retribuzione (minimo contrattuale)
primo periodo (1/3)	2 livelli inferiori a quello di destinazione finale
secondo periodo (1/3)	1 livello inferiore a quello di destinazione finale
terzo periodo (1/3)	livello di destinazione finale

**B) CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Decorrenza 1° settembre 2006

Le Parti convengono che il contratto di inserimento/reinserimento, dovrà essere finalizzato a realizzare un adattamento delle competenze professionali del lavoratore alla realtà lavorativa nella quale dovrà operare.

In considerazione anche dei vantaggi contributivi previsti dalle vigenti norme di legge le Parti ritengono che la sua utilizzazione possa essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle "categorie deboli".

In relazione a tale tipologia di contratto di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e all'Accordo Interconfederale del 11 febbraio 2004 tranne per quanto di seguito previsto.

**1) Inquadramento e trattamento retributivo**

L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

**2) Elementi caratterizzanti il contratto**

~~Il contratto individuale di inserimento/reinserimento dovrà contenere i seguenti elementi:~~

- a) la durata, da un minimo di 9 ad un massimo di 18 mesi (36 mesi per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico) da determinarsi in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo;
- b) l'eventuale periodo di prova, sulla base delle disposizioni del CCNL vigente;
- c) l'orario di lavoro, in funzione della tipologia del contratto a tempo pieno o parziale;
- d) il livello di inquadramento del lavoratore a quello di destinazione;
- e) la descrizione dell'attività da svolgersi;
- f) la sede di lavoro;
- g) l'indicazione del trattamento economico e normativo;
- h) il progetto individuale di inserimento o reinserimento. In particolare la durata della formazione, la tipologia della formazione - formazione esterna/interna che dovrà prevedere 24 ore prevalentemente dedicate, in relazione all'attività da svolgere, alle tematiche della sicurezza - i contenuti formativi, le modalità di erogazione della formazione, il luogo di svolgimento della formazione.

**3) Progetti di inserimento**

Le Parti, anche al fine di utilizzare le risorse dei Fondi interprofessionali, valuteranno l'opportunità di definire linee guida relative alla modalità di definizione/realizzazione dei piani individuali di inserimento.

**4) Condizioni per la stipulazione di nuovi contratti di inserimento**

Le Parti, convengono che il ricorso al contratto di inserimento/reinserimento potrà avvenire (fatte salve le modalità di computo previste dall'art. 54 comma 3 del D.Lgs 276/2003), solo se è stato mantenuto in servizio il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

**C) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

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 di una nuova unità produttiva aziendale o di un nuovo cantiere.

Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 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.

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 40% 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) appalti e/o ordini per l'esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva
- b) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti
- c) mancanza temporanea di personale specializzato e/o qualificato in correlazione ad opere ed appalti specifici
- d) coperture di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa
- e) appalti e/o ordini per interventi connessi a contingenti necessità relative alla prevenzione degli infortuni ed all'igiene del lavoro.

Tale percentuale è aumentata al 50% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 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 ad ulteriori esigenze dell'impresa.

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

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla 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.

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

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.

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.

**D) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO (modifiche)**

Decorrenza 1° settembre 2006

- Sostituire la percentuale di cui al 4° alinea del 2° comma con 10%.

- Sostituire la percentuale di cui al 3° comma con 15%.

**E) RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. ~~In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e dal D.Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 si intende lavoro a tempo parziale il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal CCNL, che viene quindi regolato come segue.~~
2. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicati:
  - a) le mansioni e gli elementi previsti dall'art. 1 del vigente ccnl.
  - b) la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 3.
3. Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale, alle condizioni di cui al punto 8, possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e, nel caso di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche clausole elastiche di aumento della prestazione lavorativa.
4. All'atto della stipula del contratto di lavoro a tempo parziale le imprese informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale di cui all'art. 9 del D. Lgs. n. 61/2000.
5. In relazione a quanto previsto dall'art. 19 nonché dall'art. 20 punto 2) del ccnl la retribuzione mensile spettante ai lavoratori a tempo parziale si ottiene applicando la seguente formula:  

$$(R.O. \times hs) / 40$$
 (R.O. = retribuzione ordinaria contrattualmente prevista per il tempo pieno; hs = numero di ore settimanali del rapporto a tempo parziale).  
 La retribuzione oraria si ottiene applicando alla retribuzione mensile come sopra calcolata il divisore risultante dalla seguente formula:  $(175 \times hs) / 40$
6. Tenuto conto delle diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale, il periodo di prova, riferito all'effettivo servizio, sarà determinato in un numero di ore che non potrà comunque comportare una durata di prestazione riferita ai mesi di calendario, superiore a quella prevista nella seguente tabella:

livello	A	fino a 1050 ore	in mesi 6
livello	C	fino a 525 ore	in mesi 4
livello	D - E - F	fino a 350 ore	in mesi 3

livello	G - 1	fino a 175 ore	in mesi 2
---------	-------	----------------	-----------

7. Il rapporto di lavoro a tempo parziale 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 a tempo parziale potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).
8. L'impresa, in relazione a esigenze tecnico, produttive, organizzative o di mercato, potrà, con un preavviso di 7 giorni, modificare temporalmente la prestazione lavorativa inizialmente concordata, 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 ulteriormente 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. Premessa la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento dell'orario concordato è consentito, qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità tecnico, produttive, organizzative o di mercato imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea.
10. Il lavoro eccedente quello concordato (lavoro supplementare) potrà essere svolto fino al seguente limite annuale:
- lavoro a tempo parziale fino a quattro ore giornaliere:  
50% dell'orario annuo previsto dal rapporto di lavoro a tempo parziale
  - lavoro a tempo parziale fino a cinque ore giornaliere:  
30% dell'orario annuo previsto dal rapporto di lavoro a tempo parziale
  - lavoro a tempo parziale fino a sei ore giornaliere:  
20% dell'orario annuo previsto dal rapporto di lavoro a tempo parziale
  - lavoro a tempo parziale oltre sei ore giornaliere:  
10% dell'orario annuo previsto dal rapporto di lavoro a tempo parziale
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 di lavoro a tempo parziale a termine di durata superiore a un mese.
14. Tenuto conto della particolare natura del rapporto di lavoro a tempo parziale la normativa prevista in materia di conto ore non è allo stesso applicabile.

15. Nell'ambito delle comunicazioni di cui alla lettera E), punto 8, dell'art. 8 del vigente ccnl le imprese comunicheranno alle rsu i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro a tempo parziale.
16. Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore a tempo parziale ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza del trattamento retributivo percepito in servizio, secondo i termini sotto indicati:
- lavoro a tempo parziale orizzontale : il periodo di ferie previsto dal ccnl resta invariato
  - lavoro a tempo parziale verticale : il periodo di ferie previsto dal ccnl dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata
17. Analogamente a quanto previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno, in caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, semprechè 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:
- mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni
  - mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni
  - 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 a tempo parziale 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.
18. I programmi relativi all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale 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 essere esaurito 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. 15 del ccnl, 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.
19. La trasformazione del rapporto di lavoro da lavoro a tempo parziale a lavoro a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle parti.
20. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a lavoro a tempo parziale deve avvenire con l'accordo delle parti risultante da atto scritto, con le modalità previste dal comma 1 dell'art. 5 del dlgs 61/2000. Fermo restando quanto previsto dal comma 2 art. 5 dlgs. 61/2000, 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.
21. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, 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 = n. ore settimanali di lavoro a tempo

parziale; rol = n. di ore di riduzione di orario di lavoro spettanti; rh = retribuzione oraria del lavoratore a tempo parziale).

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in corso d'anno il fattore rol della formula sopra individuata andrà riproporzionato in relazione al periodo di lavoro a tempo parziale 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. 13 del ccnl e riproporzionate in relazione all'orario a tempo parziale praticato.

22. 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 a tempo parziale, secondo criteri di proporzionalità.
23. I lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 40 lett. B, c. 5, che necessitano di terapie salvavita con periodicità frequente certificate dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale verticale od orizzontale, in relazione alle modalità di attuazione delle terapie stesse.

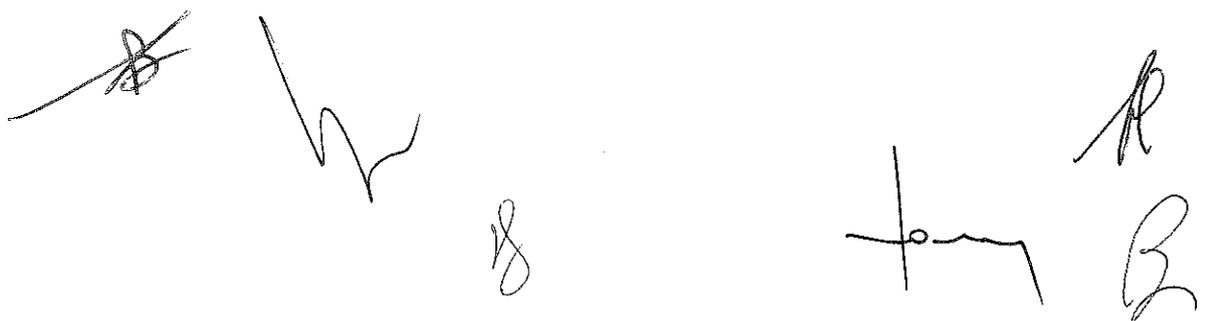
#### Nota a verbale al comma 18

- 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 18 le prestazioni effettuate nelle seguenti fasce orarie: ore 22-24 nella giornata di venerdì; ore 24-6 nella giornata di lunedì.

\* \* \* \* \*

#### Chiarimento a verbale

In relazione alle innovazioni apportate con il rinnovo contrattuale al primo alinea del punto 1 della premessa e al secondo comma della lettera D, le Parti richiamano la completa applicazione delle norme di legge in materia e in particolare di quelle relative alle motivazioni per l'apposizione del termine e alle possibilità di proroga, fermo restando quanto previsto, in relazione alla successione di più contratti a termine, nella premessa punto 1 del presente articolo, sulla base della delega di cui all'art. 5 c. 4 bis del Dlgs. 368/2001 come modificato dalla L. 133/2008.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'B'. In the center, there is a signature that looks like 'L'. To the right of that, there is a small, stylized initial 'B'. Further right, there is a signature that looks like 'L' with a horizontal line through it. On the far right, there is a signature that looks like 'B' with a horizontal line through it.

## Capitolo III

### ART. 4 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La classificazione dei lavoratori verrà fatta in base ai seguenti livelli:

#### LIVELLO A (ex 7)

##### Declaratoria

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite da dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

#### QUADRI

La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'impresa.

In applicazione della Legge 13 - 5 - 1985 n° 190, così come modificata dalla Legge 2 aprile 1986 n° 106 ed agli effetti classificatori, tale categoria viene individuata all'interno del livello A con reciproca presa d'atto tra le Parti che caratteristiche indispensabili della categoria nell'ambito del settore coibentazioni sono costituite, oltre che dai requisiti indicati nel livello A, dallo svolgimento con carattere continuativo in aziende di adeguata dimensione sulla base di notevole esperienza, di mansioni sia tecniche che amministrative di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento, guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza o che svolgono attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi dell'impresa.

#### Profili Quadri (Q)

- capo servizio amministrazione responsabile del coordinamento dei settori e/o servizi incaricati delle funzioni contabili, amministrative e finanziarie dell'azienda;
- capo servizio acquisti che in base alle indicazioni generali della Direzione aziendale abbia la responsabilità del servizio acquisti e del servizio gestioni scorte;
- responsabile servizio tecnico e pianificazione operativa che coordinando più unità organizzative, oltre ad avere la responsabilità della elaborazione di studi di fattibilità e della progettazione, ricercando sistemi, metodologie e tecnologie innovative, provvede alla pianificazione di tutte le fasi operative (approvvigionamenti, fabbisogno di personale, tempi di esecuzione, adempimenti amministrativi ecc.) e sovrintende alla realizzazione delle commesse.

#### LIVELLO C (ex 5)

##### Declaratorie

- 1) Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono mansioni di concetto caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro per le quali é richiesta una specifica preparazione tecnica e amministrativa comunque acquisita.

**Profili Impiegati (I)**

- addetto alla contabilità clienti e fornitori;
- addetto alla contabilità generale, incaricato di adempimenti fiscali e amministrativi;
- addetto alla contabilità paghe e contributi;
- approvvigionatore;
- addetto alla gestione di magazzino e approvvigionamento cantieri;
- analista programmatore;
- addetto all'ufficio commerciale;
- preventivista;
- addetto alla elaborazione, calcolo ed emissione di specifiche procedure, disegni esecutivi e manuali di montaggio;
- addetto al controllo qualità;
- addetto alla programmazione e gestione di cantieri.

- 2) Appartengono a questo livello i lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni del livello D2 comporti il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie speciali e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

**LIVELLO D (ex 4)****Declaratorie**

- 1) Appartengono a questo livello gli impiegati che, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche comunque acquisite ed in condizioni di autonomia esecutiva, in assenza di livelli di coordinamento, svolgono attività d'ordine delicate, complesse e variabili, con facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento dei compiti affidati.

**Profili Impiegati (I)**

- operatore esperto su calcolatore elettronico;
- disegnatore particolarista che, su istruzioni del progettista, provvede allo sviluppo grafico di particolari costruttivi di isolamento per apparecchiature, tubazioni, carpenteria, fabbricati e alla stesura dei dettagli delle linee corredati di tutte le informazioni tecniche e di eventuali dati economici per la messa in opera;
- lavoratore addetto al centro elaborazione dati che provvede, in base a procedure standardizzate, alla raccolta e verifica del materiale in input, all'inoltro dello stesso alla sala operativa, al ricevimento dei documenti elaborati, alla verifica degli stessi ed al successivo inoltro agli utenti;
- segretaria steno - dattilografa con conoscenza di lingue estere - utilizzate con normale continuità nelle pratiche d'ufficio e per fornire esaurienti risposte telefoniche - che redige autonomamente corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, appronta prospetti su indicazioni di massima reperendo ed elaborando opportunamente i dati, tiene aggiornata l'agenda degli impegni, provvede - in collegamento con gli enti preposti - all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.;
- assistente tecnico - operativo che in condizioni di autonomia esecutiva effettua rilievi e misurazioni e contabilità lavori;



2) Appartengono a questo livello coloro che guidano e controllano il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico - pratica sempreché non partecipino con ininterrotta continuità al lavoro manuale.

3) Appartiene a questo livello il personale operaio che esplica mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nel successivo livello:

**Profili Operai (O)**

- personale operaio addetto all'applicazione a spruzzo di schiume poliuretane che provvede in modo autonomo al funzionamento di apparecchiature complesse con interventi sulle stesse per la messa a punto in relazione ai componenti utilizzati ed alle condizioni atmosferiche (umidità, temperature);
- tracciatore di lamiera che in condizione di autonomia esecutiva effettua complessi rilievi su impianti di qualsiasi tipo e sviluppa in officina i disegni necessari per ricavare, con ogni tipo di materiale, i pezzi sagomati;
- personale addetto al rivestimento degli impianti a freddo che, in condizione di autonomia, sia in grado di portare a termine a perfetta regola d'arte i lavori complessi dopo aver effettuato i necessari rilievi per la preparazione del materiale.

**LIVELLO E (ex 3)**

**Declaratoria**

Appartiene a questo livello il personale operaio che in condizioni di autonomia operativa nell'ambito della propria mansione compie con perizia operazioni delicate e difficili la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico pratiche acquisite con notevole esperienza di lavoro.

**Profili Operai (O)**

- personale operaio che in autonomia operativa provvede, sulla base di disegni che gli vengono forniti, alla messa in opera di lamiere prefabbricate di qualsiasi sagoma con conseguente diretta modifica ed adattamento del pezzo nel caso di eventuali errori di prefabbricazione;
- personale operaio che autonomamente effettua sugli impianti rilievi di corpi di qualsiasi conformazione e provvede direttamente al taglio, prefabbricazione, imbottitura e montaggio di cuscini isolanti in tele minerali;
- personale operaio che provvede alla preparazione e montaggio di materiali isolanti espansi sia flessibili che rigidi in uno o più strati;
- personale operaio che in condizioni di autonomia esecutiva effettua a progetto erezione di ponteggi di qualsiasi tipo e provvede direttamente ad ogni adattamento richiesto da eventuali interferenze durante la costruzione osservando le prescritte norme di sicurezza vigenti;
- tracciatori di lamiera per la realizzazione di protezioni esterne di isolamenti termici, che oltre a tutte le operazioni pertinenti ai livelli inferiori, sappiano ricavare qualsiasi pezzo sagomato come scatole smontabili, tramogge, fondi bombati sulla base di rilievi effettuati autonomamente in cantiere.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'W' in the center, and several other initials and signatures on the right.

**LIVELLO F (ex 2)****Declaratorie**

1) Appartengono a questo livello gli impiegati con mansioni d'ordine sia tecniche che amministrative:

**Profili Impiegati (I)**

- addetto ad uffici tecnici e/o amministrativi che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, note di accredito e di addebito, compilazione fatture, rilevazione ed elaborazione di dati;
- assistente tecnico addetto a semplici lavori esecutivi;
- disegnatore non esclusivamente lucidista;
- operatore su video terminali per inserimento e/o estrazione dati su programmi già predisposti.

2) Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori ed operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche.

**Profili Operai (O)**

- personale operaio che oltre a tutte le operazioni pertinenti ai livelli inferiori, sa portare a termine il manufatto a perfetta regola d'arte sia esteticamente che tecnicamente, impiegando qualsiasi materiale coibente ed applicando qualsiasi tipo di finitura esterna;
- ~~tracciatori di lamiera per la protezione esterna di isolamenti termici che sappiano ricavare pezzi~~ sagomati di copertura degli isolamenti di facile esecuzione (curve, riduzioni, innesti a T, ecc.) sulla base dei rilievi che gli vengono forniti;
- segantini addetti alla preparazione di pezzi sagomati ricavati da semilavorati coibenti - termici.

**LIVELLO G (ex 1)****Declaratorie**

1) Appartengono a questo livello esclusivamente le seguenti mansioni impiegate:

**Profili Impiegati (I)**

- stenodattilografi;
- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale;
- addetti alla verifica di schede meccanografiche;
- addetti al controllo fatture;
- dattilografi e addetti ai sistemi elettronici di scrittura (video scrittura) ecc.;
- centralinisti telefonici;
- addetti a mansioni di scritturazione e copia;
- addetti alla perforazione di schede meccanografiche;

2) Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità pratiche e generiche conoscenze tecniche comunque acquisite:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'W' and 'B' in the center, and a signature on the right.

**Profili Operai (O)**

- montatori che sappiano eseguire la maggior parte ma non tutte le opere indicate per il livello F, senza capacità di effettuare le rifiniture finali a regola d'arte delle opere stesse;
- montatori di lamiera che abbiano almeno la capacità di adattamento delle lamiere durante la loro posa in opera;
- personale operaio montatore di materiali isolanti e pezzi prefabbricati in laminato metallico o plastico con relativo adattamento di semplice realizzazione;
- personale operaio che su disposizione del tracciatore oppure con uso di dime sa giungere alla prefabbricazione dei laminati;
- segantini qualificati;
- montatori qualificati di ponteggi.

**LIVELLO 1 (ex A)****Declaratoria**

Appartengono a questo livello gli aiutanti montatori. Saranno inoltre considerati tali i lavoratori che abbiano conoscenza in particolare della formazione delle malte, della preparazione delle reti metalliche e della loro posa in opera, della prima applicazione delle malte isolanti, dei pezzi sagomati prefabbricati, ~~della posa in opera dei feltri o manufatti coibenti, dell'applicazione con materiale bituminoso di veli di vetro per la impermeabilizzazione.~~

Sono altresì compresi in questo livello i lavoratori che svolgono tutte quelle mansioni di facile esecuzione, non espressamente previste.

I lavoratori di cui al presente livello saranno inquadrati al livello G, dopo un periodo di 6 mesi di effettivo servizio; ai fini del raggiungimento dei 6 mesi, si terrà conto di eventuali periodi di lavoro, debitamente documentati, prestati presso altre aziende del settore nei 2 anni precedenti la data di assunzione.

\*\*\*\*\*

La distinzione tra impiegati, qualifiche speciali e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti, il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo é il seguente:

Gruppo 1: Qualifica quadri: Livello A

Gruppo 2: Qualifica impiegatizia: Livelli A; C1; D1; F1; G1

Gruppo 3: Qualifica speciale: Livelli C2; D2

Gruppo 4: Qualifica operaia: Livelli D3; E; F2; G2; 1

**Chiarimento a verbale**

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni normative facenti riferimento al livello di classificazione (periodo di prova, ecc.), i lavoratori inquadrati nel livello 1 (ex A) verranno considerati alla stregua dei lavoratori della categoria F della scala classificatoria normativa chimica-farmaceutica, fatto comunque salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto.

**ART. 5 – CUMULO DI MANSIONI**

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a livelli differenti, è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

**ART. 6 - PASSAGGIO DI MANSIONI E DI QUALIFICA****A - Passaggio di mansioni (\*)**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione professionale e del suo inquadramento.

~~In detta ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono al livello superiore.~~

La esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, maternità, aspettativa o comunque per altri motivi che danno diritto alla conservazione del posto, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

~~Il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori al proprio livello - sempreché non si tratti di sostituzione temporanea di cui al comma precedente - passa definitivamente nel livello superiore:~~

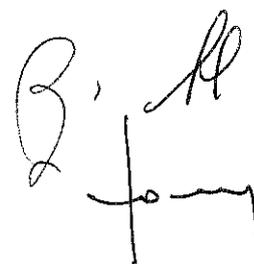
- dopo 30 giorni se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui al Gruppo 4) dell'art.4;
- dopo 45 giorni se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui al Gruppo 3) dell'art. 4;
- dopo 3 mesi se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui al Gruppo 2) dell'art. 4.

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal presente articolo per i lavoratori di cui al Gruppo 2) dell'art. 4 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 dodici per il passaggio al livello C), di mesi otto per il passaggio agli altri livelli.

(\*) Per il passaggio di mansioni rientranti nella qualifica di quadro vedi anche art. 28.

**B - Passaggio di qualifica**

Ferme restando le anzianità convenzionali già definite sulla base della normativa di cui al ccnl 4 giugno 1998 – 7 ottobre 1998 a decorrere dal 1° settembre 2006 in caso di passaggio di qualifica si farà riferimento alla effettiva anzianità aziendale agli effetti degli istituti contrattuali.



## Capitolo IV

### ART. 8 - ORARIO DI LAVORO

#### PREMESSA

- La durata normale dell'orario è disciplinata dalle norme di legge e nulla viene innovato a tali disposizioni.
- Le esigenze di produttività e di competitività delle imprese richiedono anche un continuo ricorso a prestazioni lavorative legate a regimi di orario che realizzino il pieno utilizzo degli impianti e rispondano alle reali variabilità dei mercati cogliendone tutte le opportunità.
- I regimi di orario devono essere coerenti con le esigenze delle imprese in termini tecnico-organizzativi.
- In relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 e al comma 2 dell'art. 4 del D. Lgs. n.234/2007 si conviene che la durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media, considerate le esigenze tecnico-organizzative settoriali su un periodo di 12 mesi, 6 mesi per i lavoratori mobili per i quali si applica il D.Lgs. n.234/2007.
- I diversi strumenti contrattualmente definiti vanno utilizzati coerentemente con le loro specifiche finalità.

A) Gli organici devono essere dimensionati alle effettive esigenze di produzione, delle sedi lavorative e di sicurezza delle attività di cantiere in modo da realizzare la rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, consentendo il godimento delle ferie, delle festività, dei riposi spettanti, tenendo altresì conto dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze.

#### B) Orari annui di lavoro

1) Orario annuo di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti 2x5 e 2x6.

L'orario di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su due turni per 5 o 6 giorni settimanali è di 247,5 giornate lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliere, al lordo delle festività e delle ferie.

L'orario di lavoro medio settimanale è di 37 ore e 45 minuti.

2) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x5 e 3x6.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su tre turni per 5 o 6 giorni settimanali, fatto salvo quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 13, è di 246,5 giornate lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliere, al lordo delle festività e delle ferie.

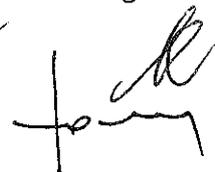
L'orario di lavoro medio di riferimento è di 37 ore e 45 minuti.

3) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x7 e 2x7.

L'orario di lavoro dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali è pari a 232,5 giornate lavorative annue assunte pari a otto ore giornaliere.

La collocazione dei 28,5 giorni conseguenti - che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli a fronte delle ex festività, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'Accordo interconfederale 22/1/1983 sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o

  8

concordato nelle imprese - sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione ed il numero delle festività lavorate.

A livello aziendale potranno essere realizzate, previo confronto sindacale, schematizzazioni tali che nel corso dell'anno consentano sia il godimento di tre settimane pro-capite di ferie in un periodo di quattro mesi (normalmente da giugno a settembre) sia l'effettuazione delle prestazioni dovute nella restante parte dell'anno.

L'utilizzazione delle giornate di prestazione dovute annualmente dal lavoratore turnista, eventualmente non ricomprese nello schema di turno adottato nell'impresa, sarà contrattata a livello aziendale e dovrà essere funzionale alle esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'impresa.

Per i lavoratori a ciclo continuo, fermo restando quanto previsto dalla successiva lettera L) e dai trattamenti aziendali in atto, si considera prestazione straordinaria quella aggiuntiva alla prestazione effettuata sulla base del programma che consente il rispetto del limite annuo di 232,5 giornate lavorative.

Fermo restando quanto previsto alla lettera A) del presente articolo 8, fatte salve situazioni non prevedibili, la sostituzione di lavoratori turnisti a ciclo continuo dovrà prevedere un periodo di affiancamento tra lavoratore in uscita e lavoratore in entrata adeguato a garantire le necessarie condizioni di sicurezza e qualità della prestazione.

A livello aziendale sarà effettuata una verifica con cadenza semestrale su quanto sopra.

#### **C) Regimi di orario per i lavoratori giornalieri e per i lavoratori turnisti 2x5, 2x6, 3x5, 3x6**

Le modalità attuative dell'orario di lavoro annuo potranno comportare quanto segue.

- 1) Orari settimanali realizzati su un arco di norma di cinque giorni, oppure di quattro o sei giorni, di durata compresa tra 37 h e 45 m e 40 h medie settimanali.
- 2) ~~Orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale di più settimane o più mesi fino ad un massimo di dodici.~~

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 dieci giorni dalla comunicazione del calendario di avvio.

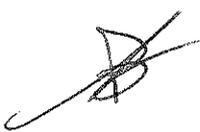
In relazione a esigenze organizzative non prevedibili i sopra indicati tempi dedicati alla contrattazione saranno dimezzati, fermo restando che saranno ricercate le modalità necessarie a realizzare un completo e corretto confronto.

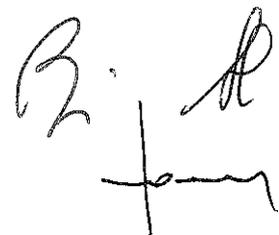
#### **D) L'orario di lavoro programmato, giornaliero, settimanale e pluriperiodale, sarà esposto in apposite tabelle da affiggersi secondo le norme di legge.**

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati nel rispetto dei contenuti dell'art. 47 del ccnl e sarà fissato dalla Direzione aziendale, previa comunicazione alla RSU.

#### **E) Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e prestazioni straordinarie**

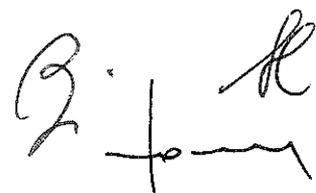
In applicazione del D.Lgs. n. 66/2003 è convenuto quanto segue:



- 1) Ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali è considerata eccedente la prestazione fornita oltre l'orario di lavoro settimanale medio di cui alla lettera B) punto 1).
- 2) A far data dal 1° giugno 2006 le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e quelle straordinarie sono compensate, nel mese di competenza, con le maggiorazioni retributive previste dall'articolo 9 e, secondo quanto previsto dal successivo punto 3), con una delle seguenti opzioni:
  - 100% di riposi compensativi
  - 100% di quote orarie retributive
  - 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi
- 3) Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui al precedente punto 2).  
 I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore di cui alla successiva lettera F). La corresponsione delle quote retributive avverrà nel mese di competenza.  
 Il lavoratore entro il 31 dicembre di ogni anno potrà modificare con formale comunicazione la propria opzione per l'anno successivo. Nel caso in cui ciò non avvenga si intenderà confermata per l'anno successivo l'opzione in essere.
- 4) Nelle ipotesi di orari pluriperiodali di cui alla lettera C), punto 2), non costituisce prestazione eccedente o straordinaria quella calendarizzata attuata oltre l'orario medio settimanale che realizzi corrispondenti compensazioni nell'ambito del calendario di lavoro definito.
- 5) Il ricorso a prestazioni eccedenti o straordinarie deve avere carattere eccezionale. Esso, al di là dei casi in cui le relative esigenze trovino specifiche risposte nell'ambito dei regimi di orario previsti, deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.  
~~Rientrano, ad esempio, in tale ipotesi, la necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a~~  
 situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna, di far fronte ad esigenze stagionali, di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti, di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno, di far fronte a punte anomale di assenze dal lavoro.  
 In relazione alle caratteristiche del settore le aziende di coibentazione, in quanto aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio, nei casi sopra previsti sono tenute a comunicare eventuali ipotesi di prestazioni eccedenti e straordinarie alle R.S.U. aziendali.  
 Per i casi di cui sopra, in deroga al trattamento previsto dall'art. 9, saranno previste le seguenti maggiorazioni:
  - 25% per la prima ora oltre il normale orario di lavoro giornaliero;
  - 35% per le ore successive;
  - 50% per le ore eseguite nel giorno di sabato.
- 6) Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la RSU.
- 7) Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente Contratto, prestazioni eccedenti o straordinarie nonché lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Le prestazioni eccedenti o straordinarie - fermo restando



quanto previsto al precedente punto 6) - nonché il lavoro festivo, dovranno essere disposti ed autorizzati dalla Direzione aziendale.

8) Nel caso di regimi di orario su base settimanale le Direzioni aziendali comunicheranno mensilmente alla RSU i dati a consuntivo concernenti le prestazioni eccedenti o straordinarie per servizio o reparto. In tale occasione saranno altresì forniti gli elementi di obiettiva giustificazione del ricorso al lavoro straordinario di cui al precedente punto 5).

Nel caso di orari pluriperiodali le informazioni di cui sopra saranno fornite con cadenza quadrimestrale.

Le Direzioni aziendali entro il mese di novembre forniranno alla RSU in modo complessivo le informazioni di cui ai commi precedenti.

#### F) Conto ore individuale

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare in tutto o in parte i recuperi maturati a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di riferimento, convengono di istituire il "conto ore".

Nel conto ore confluiranno i riposi compensativi delle prestazioni eccedenti o straordinarie, sulla base di quanto previsto alla lettera E), punti 2) e 3), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Qualora la fruizione dei riposi non fosse realizzata entro l'anno successivo a quello di maturazione è legittimo considerare utile per la fruizione stessa un ulteriore anno purché le relative intese per la programmazione dei riposi si realizzino entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

L'utilizzazione delle ore accantonate, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Lavoratori, oltre che per l'attività formativa di cui alla Parte X, potranno utilizzare i recuperi relativi ai diritti maturati anche per necessità personali e familiari.

A livello aziendale:

- saranno realizzati incontri di norma trimestrali finalizzati al monitoraggio dell'andamento del "conto ore" e ad un esame congiunto sui motivi che avessero reso reiteratamente impraticabile la fruizione individuale finalizzato all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione;
- sarà realizzata una informativa complessiva annuale in merito all'andamento del conto ore e alle opzioni esercitate dai lavoratori.

Nel rispetto dello spirito della norma, potranno essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per la utilizzazione dei riposi accantonati, finalizzate anche ad iniziative di responsabilità sociale, quali ad esempio:

- permessi per agevolare l'assistenza in gravi situazioni familiari;
- finanziamento del Fondo aziendale per l'integrazione al reddito di cui alla Parte IV;
- Iniziative formative di riqualificazione per l'occupabilità;
- altre iniziative convenute a livello aziendale.

Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

#### G) Premio presenza

A decorrere dal 1/4/1983, alla fine di ciascun anno solare o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo

pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore di effettiva presenza prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui di cui all'art. 30). Ai fini di tale computo dovranno essere considerate le ore non prestate per ferie, per festività coincidenti con le giornate lavorative, per i riposi aggiuntivi e per la riduzione dell'orario annuo di cui all'art. 13, per la fruizione dei permessi accantonati nel conto ore che si riferiscano a prestazioni che nell'anno di effettuazione non hanno inciso sulla determinazione del premio in quanto eccedenti rispetto al limite di 120 ore, per assemblee retribuite, per permessi sindacali retribuiti, per donazioni di sangue nei limiti previsti dalla legge, per donazioni di midollo osseo nei limiti previsti dal presente Contratto, nonché per i permessi giornalieri per allattamento concessi alle lavoratrici e ai lavoratori.

In caso di Cassa Integrazione Guadagni, di assunzione e di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui di cui all'articolo 30) e le 120 ore indicate al comma precedente si intendono adeguatamente riproporzionate in ragione di 1/12 per ogni gruppo di 22 giornate di sospensione intervenute nel corso dell'anno, con esclusione dell'eventuale frazione inferiore a tale limite.

#### H) Lavoro notturno

1) Per i lavoratori non turnisti è considerato lavoro notturno quello effettuato nel periodo di 9 ore da stabilirsi tra le ore 20 e ore 8 antimeridiane. Per tale prestazione viene riconosciuta la maggiorazione del 50% di cui al punto 4 dell'articolo 9 del CCNL.

2) In caso di introduzione del lavoro notturno, secondo quanto previsto all'articolo 12 del D.Lgs. n. 66/2003, l'impresa informerà preventivamente, anche nell'ambito di appositi incontri, la RSU costituita nell'unità produttiva sulle ragioni tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro dell'adozione del nuovo orario di lavoro e l'impatto sui lavoratori.

La fase di confronto va conclusa entro 15 giorni di tempo dall'informativa e per tale periodo le decisioni aziendali sono sospese.

Nel caso di mancanza di RSU l'informativa deve essere inviata alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL per il tramite della locale Associazione territoriale e il relativo confronto dovrà esaurirsi entro 10 giorni dall'informativa. Per tale periodo le decisioni aziendali sono sospese.

3) In relazione all'articolo 15, comma 2 del D.Lgs. n. 66/2003 in caso di inidoneità al lavoro in orario notturno si richiama quanto previsto all'articolo 7 del presente Contratto.

#### I) Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 11 del CCNL.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso: nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo o straordinario festivo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. On the right, there are two more signatures, one of which appears to be a stylized name or set of initials.

**L) Lavoro a turni**

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'impresa.

~~Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro eccedente o straordinario.~~

Nel caso di cui sopra e qualora situazioni eccezionali lo richiedessero ove il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire interamente del periodo di riposo giornaliero è possibile derogare alle previsioni dell'articolo 7 del D.Lgs. n. 66/2003 relativo al periodo minimo di 11 ore di riposo.

Tale deroga è inoltre consentita alle condizioni di legge in termini di riposi compensativi, in caso di prestazioni lavorative effettuate in regime di reperibilità, come definita a livello aziendale, per emergenze.

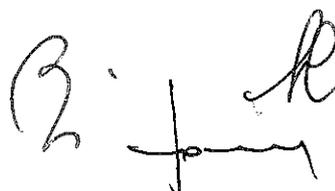
Quanto sopra non intende modificare prassi aziendali in atto.

**Chiarimenti a verbale**

- 1) Il godimento dei riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività, in aggiunta all'indennità di turno, la sola maggiorazione del 50% di cui all'art. 9 del presente Contratto.
- 2) Gli orari settimanali previsti al presente articolo sono realizzati attraverso la distribuzione su 48 settimane dei riposi aggiuntivi e delle riduzioni di orario di cui all'articolo 13. La eventuale quota residua sarà goduta attraverso corrispondenti riposi. Le rimanenti 4 settimane si intendono coincidenti con il periodo feriale minimo previsto all'articolo 14 del CCNL.
- 3) L'assenza in giornata per la quale, nell'ambito del regime di orario adottato nell'impresa, è prevista una prestazione lavorativa inferiore o superiore a otto ore, sarà considerata pari ad otto ore in caso ~~di ferie e in tutti i casi in cui la relativa causale preveda il diritto ad una giornata di retribuzione.~~ Sarà pari alle ore di prestazione prevista, secondo il regime di orario adottato, in tutti gli altri casi di assenza retribuita o non retribuita.
- 4) Nei caso di orari pluriperiodali di cui alla lettera C), punto 2), le prestazioni effettuate oltre l'orario di lavoro medio settimanale di cui alla lettera B), punto 1) non danno luogo a corrispondenti riposi compensativi nell'ambito del rispetto dei limiti di prestazione annua previsti.
- 5) La normativa sul conto ore di cui alla lettera F) del presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro a termine di durata fino a 12 mesi.

**Dichiarazione delle Parti stipulanti**

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



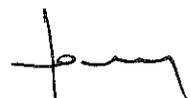
In questo contesto, le Parti, a livello nazionale, esamineranno anche eventuali casi particolari in rapporto alla situazione di mercato, alle caratteristiche tecnologiche, organizzative e occupazionali delle imprese e con particolare riferimento a quelle dislocate nel Mezzogiorno, al fine di accertare la possibilità di conseguire una maggiore produttività tecnico-economica combinando una maggiore durata nel periodo settimanale di utilizzo degli impianti con diversi regimi dell'orario di lavoro del personale addetti. Tali regimi saranno ricavabili ricorrendo alla utilizzazione, in aggiunta a quelle previste per il personale giornaliero (5 giornate), di ulteriori giornate di riposo fino a raggiungere l'orario dei turnisti a ciclo continuo.

## PARTE II

Le Parti, nel rispetto delle esigenze di competitività del sistema settoriale, convengono sulla opportunità di favorire l'avvio e lo sviluppo dell'attività produttiva e dell'occupazione nelle "aree di crisi", intendendosi per tali il Mezzogiorno e tutte le aree territoriali così riconosciute dalla legislazione italiana e comunitaria.

### **Strumenti per favorire l'avvio e lo sviluppo dell'attività produttiva e dell'occupazione nelle "aree di crisi"**

- 1) Nelle attività produttive esistenti o nei nuovi insediamenti nelle aree di cui trattasi possono essere introdotti orari di lavoro ridotti in una fascia compresa tra le 24 e le 32 ore con retribuzione corrispondente. L'orario di lavoro ridotto riguarderà i lavoratori nuovi assunti. In particolare:
  - a) l'orario 24/32 riguardante i lavoratori nuovi assunti nei nuovi insediamenti produttivi avrà prevalentemente carattere di stabilità;
  - b) l'orario 24/32 riguardante i lavoratori nuovi assunti negli insediamenti produttivi esistenti potrà assumere la caratteristica di orario di ingresso per un periodo non inferiore a 4 anni.Accordi sindacali tra le imprese interessate e le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria potranno definire, sia in rapporto ad esigenze indotte dalla competitività e dal mercato nel caso di nuovi insediamenti, sia in rapporto al turnover fisiologico negli insediamenti esistenti, le condizioni e le modalità per l'opzione ad orario pieno.
- 2) Nell'ambito di accordi finalizzati a favorire l'inserimento di nuova occupazione a tempo indeterminato potranno essere previste gradualità temporalmente definite nella erogazione dei premi di produzione in cifra fissa di cui all'art. 16 del CCNL 20/7/1990.



**ART. 9 - MAGGIORAZIONI PER LAVORO ECCELENTE, STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI**

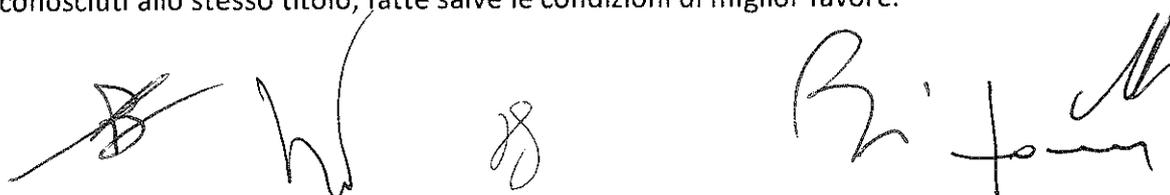
Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) Lavoro eccedente (da 37h 45m a 40 ore settimanali).....	5%
2) Lavoro straordinario diurno (feriale):	
dalla 41 <sup>a</sup> alla 44 <sup>a</sup> ora settimanale.....	10%
dalla 45 <sup>a</sup> alla 48 <sup>a</sup> ora settimanale.....	25%
oltre la 48 <sup>a</sup> ora settimanale.....	35%
3) Lavoro compiuto di domenica con riposo compensativo o nei giorni considerati festivi ad esclusione di quanto previsto al successivo punto 6).....	50%
4) Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.....	50%
5) Lavoro effettuato in turni avvicendati:	
a) turni diurni.....	4%
b) turno notturno.....	34%
c) turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni (3x7).....	46%
6) Lavoro domenicale per gli addetti a lavorazioni a ciclo continuo che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni (3X7).....	33%
7) Lavoro straordinario festivo:	
dalla 41 <sup>a</sup> alla 44 <sup>a</sup> .....	50%
dalla 45 <sup>a</sup> ora.....	70%
ora settimanale.....	35%
8) Lavoro straordinario notturno:	
dalla 41 <sup>a</sup> alla 44 <sup>a</sup> ora.....	50%
dalla 45 <sup>a</sup> alla 48 <sup>a</sup> ora.....	60%
oltre la 49 <sup>a</sup> ora.....	75%
9) Lavoro pluriperiodale (lettera C, punto 2, dell'articolo 8):	
a) oltre l'8 <sup>a</sup> ora giornaliera.....	10%
b) nella giornata di sabato.....	10%
10) Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su un arco di 4 o 6 giorni (lettera C, punto 1, dell'articolo 8).....	10%
11) Lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo convenzionale di 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui).....	30%

Le percentuali di maggiorazione vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui al punto 1) dell'art. 15 calcolate secondo i criteri previsti dall'art. 18.

Fatta eccezione per il 30% di cui al precedente punto 11), le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Peraltro nei confronti del personale turnista, alle percentuali sopra previste per il lavoro effettuato in turni avvicendati andrà aggiunta la percentuale di maggiorazione di cui al precedente punto 3) in caso di lavoro prestato in giornata domenicale o in caso di lavoro prestato nei giorni considerati festivi.

Le maggiorazioni indicate ai precedenti punti 9) e 10) sostituiscono eventuali trattamenti aziendali riconosciuti allo stesso titolo, fatte salve le condizioni di miglior favore.



Per il lavoro effettuato in turno notturno in aggiunta alle maggiorazioni previste al punto 5), con decorrenza 1/1/2010, per le prestazioni effettivamente svolte, sarà corrisposto un importo in cifra, rapportato ad 8 ore, di € 7,50.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire tale importo in cifra fissa in senso omnicomprensivo.

In sede di quantificazione si è infatti tenuto conto di ogni incidenza e pertanto l'importo definito non ha riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto al secondo comma dell'articolo 2120 c.c., le Parti convengono che tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'indennità di cui sopra non è assorbibile da identiche erogazioni concordate a livello aziendale che non prevedano una espressa clausola di assorbimento.

### Chiarimenti a verbale

- 1) Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.
- 2) La percentuale del 4% prevista per lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendino nei due soli turni diurni.
- 3) Nella fattispecie prevista dall'articolo 8, lettera C), punto 2) per determinare le maggiorazioni spettanti nel caso di prestazioni, a carattere non collettivo, aggiuntive rispetto all'orario di lavoro programmato, dovrà farsi riferimento all'orario medio settimanale di 37h e 45 minuti che il programma realizza come media su un arco pluriperiodale.  
Nella fattispecie sopra indicata, tenuto conto del trattamento previsto al punto 9) del presente articolo, la maggiorazione spettante per la prestazione eccedente compresa tra 37h 45 minuti e 40 h sarà pari al 10%.
- 4) ~~Nelle lavorazioni a ciclo continuo, le maggiorazioni spettanti in caso di prestazioni aggiuntive alla prestazione settimanale, effettuata sulla base del programma che consente il rispetto del limite annuo di 232,5 giornate lavorative, sono convenzionalmente determinate come segue:~~
  - a) 10% per le prime 4 ore settimanali,
  - b) 25% per le successive 4,
  - c) 35% oltre le 8 ore settimanali.
- 5) Per le maggiorazioni in deroga previste per talune fattispecie del settore delle coibentazioni termiche acustiche si rinvia all' art. 8 – lett. E) punto 5).

### Dichiarazioni delle Parti stipulanti

Le Parti sono consapevoli che le problematiche interpretative delle norme di legge e di contratto hanno determinato a livello aziendale situazioni diversificate sulle modalità di computo (riferimento giornaliero/settimanale) del lavoro supplementare/straordinario.

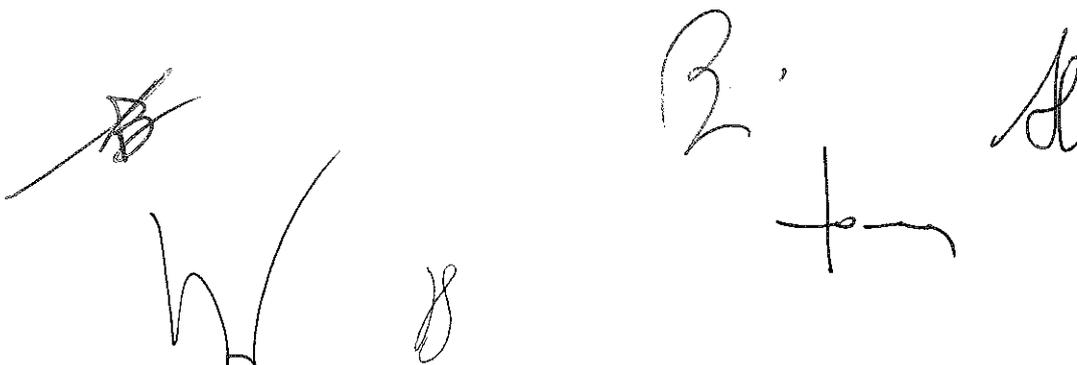
Le Parti, fermo restando quanto previsto all'articolo 67, si danno atto che nelle imprese nelle quali, ai fini del pagamento delle maggiorazioni per lavoro supplementare/straordinario, si sia adottato il riferimento giornaliero, restano in vigore i trattamenti in atto salvo nuova contrattazione aziendale.

## SCHEMA RIASSUNTIVO DELLE MAGGIORAZIONI (1)

LAVORATORI GIORNALIERI		
TIPOLOGIA PRESTAZIONE	DIURNO	NOTTURNO
<b>ORARIO SU BASE SETTIMANALE</b>		
<b>Eccedente</b> (da 37h 45m a 40 ore sett.)	5%	50%
<b>Straordinario</b>		
• dalla 41 <sup>a</sup> ora alla 44 <sup>a</sup> ora	10%	50%
• dalla 45 <sup>a</sup> ora alla 48 <sup>a</sup> ora	25%	60%
• dalla 49 <sup>a</sup> ora	35%	75%
<b>Sabato con orario su 4 o 6 gg./settim.</b>	10%	50%
<b>Domenicale con riposo compensativo o festivo</b>	50%	50%
<b>Straordinario festivo</b>		
• dalla 41 <sup>a</sup> ora alla 44 <sup>a</sup> ora	50%	50%
• dalla 45 <sup>a</sup> ora alla 48 <sup>a</sup> ora	70%	70%
• dalla 49 <sup>a</sup> ora	70%	75%
<b>ORARIO PLURIPERIODALE</b>		
<b>Oltre 8 ore giornaliere</b>	10%	50%
<b>Eccedente</b> (prime 2 ore e 15 minuti sett.)	10%	50%
<b>Straordinario</b>		
• prime 4 ore sett. (succ. a eccedente)	10%	50%
• successive 4 ore settimanali	25%	60%
• ore successive	35%	75%
<b>Sabato</b>	10%	50%
<b>Domenicale con riposo compensativo o festivo</b>	50%	50%
<b>Straordinario festivo</b>		
• prime 4 ore sett. (succ. a eccedente)	50%	50%
• successive 4 ore settimanali	70%	70%
• ore successive	70%	75%

**N.B.**

- Per i lavoratori quadri o impiegati direttivi (in quanto non soggetti a limitazione di orario) non trovano applicazione le maggiorazioni relative a prestazioni eccedenti/straordinarie e si applica la particolare regolamentazione di cui all'articolo 28 del CCNL.
- Per le maggiorazioni in deroga previste per talune fattispecie del settore delle coibentazioni termiche acustiche si rinvia all' art. 8 – lett. E) punto 5).



<b>SCHEMA RIASSUNTIVO DELLE MAGGIORAZIONI (2)</b>		
<b>LAVORATORI TURNISTI 2x5, 2x6, 3x5, 3x6</b>		
<b>TIPOLOGIA PRESTAZIONE</b>	<b>DIURNO</b>	<b>NOTTURNO</b>
<b>ORARIO SU BASE SETTIMANALE</b>		
<b>Eccedente (da 37h 45m a 40 ore sett.)</b>	5%	34%
<b>Straordinario</b>		
• dalla 41 <sup>a</sup> ora alla 44 <sup>a</sup> ora	10%	50%
• dalla 45 <sup>a</sup> ora alla 48 <sup>a</sup> ora	25%	60%
• dalla 49 <sup>a</sup> ora	35%	75%
<b>Sabato con orario su 4 o 6 gg./settim.</b>	10%	34%
<b>Domenicale con riposo compensativo o festivo</b>	54% (4+50)	84% (34+50)
<b>Straordinario festivo</b>	54% (4+50)	84% (34+50)
• dalla 41 <sup>a</sup> ora alla 44 <sup>a</sup> ora	70%	84% (34+50)
• dalla 45 <sup>a</sup> ora		
<b>ORARIO PLURIPERIODALE</b>		
<b>Oltre 8 ore giornaliere</b>	10%	34%
<b>Eccedente (prime 2 ore e 15 minuti sett.)</b>	10%	34%
<b>Straordinario</b>		
• prime 4 ore sett. (succ. a eccedente)	10%	50%
• successive 4 ore settimanali	25%	60%
• ore successive	35%	75%
<b>Sabato</b>	10%	34%
<b>Domenicale con riposo compensativo o festivo</b>	54% (4+50)	84% (34+50)
<b>Straordinario festivo</b>	54% (4+50)	84% (34+50)
• prime 4 ore sett. (succ. a eccedente)	70%	84% (34+50)
• successive 4 ore settimanali		
<b>LAVORATORI TURNISTI A CICLO CONTINUO (3x7 e 2x7)</b>		
<b>TIPOLOGIA PRESTAZIONE</b>	<b>DIURNO</b>	<b>NOTTURNO</b>
<b>Domenicale con riposo compensativo per turni 3x7</b>	37% (4+33)	79% (46+33)
<b>Domenicale con riposo compensativo per turni 2x7</b>	54% (4+50)	96% (46+50)
<b>Straordinario</b>		
• prime 4 ore settimanali	10%	50%
• successive 4 ore settimanali	25%	60%
• oltre le 8 ore settimanali	35%	75%
<b>Festivo</b>	54% (4+50)	96% (46+50)
• straordinario (prime 4 ore settimanali)	54% (4+50)	96% (46+50)
• straordinario (oltre le 4 ore settimanali)	70%	96% (46+50)

**N.B.**

- Per i lavoratori quadri o impiegati direttivi (in quanto non soggetti a limitazione di orario) non trovano applicazione le maggiorazioni relative a prestazioni eccedenti/straordinarie e si applica la particolare regolamentazione di cui all'articolo 28 del CCNL.
- Per le maggiorazioni in deroga previste per talune fattispecie del settore delle coibentazioni termiche acustiche si rinvia all' art. 8 – lett. E) punto 5).

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials and signatures on the right.

**ART. 10 - COMPUTO DELLA MAGGIORAZIONE PER LAVORO A TURNI AGLI EFFETTI DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI**

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le maggiorazioni di cui al punto 5) dell'art. 9 saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

Tale maggiorazione media sarà computata anche agli effetti della 13<sup>a</sup> mensilità, corrispondendo tanti dodicesimi per quanti sono i mesi per i quali il lavoratore abbia prestato lavoro a turni, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni<sup>1</sup>.

A decorrere dal 1° aprile 1994 il lavoratore turnista che abbia compiuto 55 anni di età e che venga adibito a tempo indeterminato a lavori a giornata manterrà, ad personam ed in cifra fissa, tanti quindicesimi dell'indennità di turno media ultimamente percepita quanti sono gli anni complessivamente prestati in turno nell'impresa con un massimo di 15 quindicesimi.

Analogamente si procederà nei confronti del lavoratore turnista con 28 anni di comprovata effettiva contribuzione pensionistica, in regime obbligatorio, al quale, però, la cifra ad personam come sopra calcolata sarà ridotta del 25%.

Qualora il lavoratore venga adibito nuovamente al lavoro in turni, l'importo di cui ai commi precedenti non è cumulabile con l'indennità di turno che gli verrà corrisposta, dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

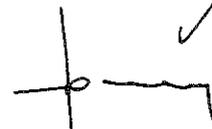
**ART. 11 - RIPOSO SETTIMANALE - GIORNI FESTIVI****Chiarimento a verbale (aggiunto)**

Tenuto conto delle caratteristiche delle lavorazioni del settore si precisa che ai lavoratori dovrà essere comunque retribuita una sola festività del Santo Patrono nel corso di ciascun anno.

**Capitolo V****ART. 15 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE**

1) Sono elementi retributivi della paga mensile o stipendio i seguenti:

- a. minimo contrattuale;
- b. eventuale Elemento Retributivo Individuale;
- c. superminimo (comprensivo degli scatti di anzianità congelati non assorbibili);
- d. altre eccedenze sul minimo contrattuale.



2) Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

- a. compenso per eventuale lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni;
- b. eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze;
- c. Elemento Aggiuntivo della Retribuzione;
- d. Premio di produzione o indennità sostitutive;
- e. eventuali provvigioni, interessenze, ecc.;
- f. 13ma mensilità;
- g. 14ma mensilità;
- h. eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo.

**Chiarimento a verbale - 14ma mensilità**

Il premio speciale di cui all'art. 1 - parte comune - del CCNL 1° marzo 1972 è stato abolito e sostituito, a livello aziendale, con l'erogazione di una 14ma mensilità da liquidarsi secondo i criteri della 13ma mensilità.

La corresponsione avverrà, salvo diversa consuetudine aziendale, con la retribuzione del mese di luglio.

**ART. 16 - MINIMI CONTRATTUALI**

Il trattamento contrattuale mensile (minimo) è quello risultante dalla seguente tabella:

livelli	minimo contrattuale	minimo contrattuale	minimo contrattuale
	1.6.2010	1.1.2011	1.1.2012
	€	€	€
A	1.923,48	1.981,12	2.040,32
C	1.695,96	1.745,07	1.795,51
D	1.590,58	1.635,41	1.681,45
E	1.460,14	1.497,14	1.535,14
F	1.386,01	1.420,87	1.456,67
G	1.329,23	1.362,68	1.397,04
1	1.233,92	1.263,83	1.294,55

Con riferimento al triennio 2013-2015, le Parti assumono un valore punto al livello E pari a € 15,71 (composto da minimo, trattamento economico per la Pasqua, valore scatti congelati).

**Elemento aggiuntivo della retribuzione**

- a) A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'elemento aggiuntivo della retribuzione dei lavoratori con la qualifica di quadro, inquadrati ai sensi dell'art. 4, nel livello A è pari a € 51,65.  
A decorrere dal 1° gennaio 2007 l'elemento aggiuntivo della retribuzione dei lavoratori con qualifica di quadro inquadrati, ai sensi dell'art. 4, nel livello A è incrementato di € 22,00. Tale incremento, contrattualmente determinato, potrà essere assorbito dal superminimo individuale. Pertanto dal 1° gennaio 2007 l'elemento aggiuntivo della retribuzione è pari a € 73,65.  
A decorrere dal 1° marzo 2008, al personale inquadrato ai sensi dell'art. 4 livello A con la qualifica di quadro, l'elemento aggiuntivo della retribuzione è incrementato di € 16,35. Tale incremento, contrattualmente determinato, potrà essere assorbito dal superminimo individuale. Pertanto dal 1° marzo 2008 l'elemento aggiuntivo della retribuzione è pari a € 90,00.
- b) A decorrere dal 1° marzo 2008, al personale inquadrato ai sensi dell'art. 4 nel livello A - 1° comma - (senza la qualifica di quadro), tenuto conto della non applicabilità della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro eccedente e/o straordinario, verrà erogato un elemento aggiuntivo della retribuzione pari a € 47,00. Tale elemento aggiuntivo della retribuzione potrà essere assorbito dal superminimo individuale e non è cumulabile con il trattamento economico previsto dall'art. 8 per prestazioni eccedenti/straordinarie o con analogo trattamento.

Gli elementi aggiuntivi della retribuzione di cui alle precedenti lettere a) e b) non sono cumulabili con il trattamento economico previsto dall'art. 8 per prestazioni eccedenti/straordinarie o con analogo trattamento.

**Dichiarazione delle Parti stipulanti in materia di possibile assorbimento dei minimi contrattuali**

Le Parti condividono l'opportunità che gli incrementi dei minimi contrattuali definiti con il presente rinnovo non siano assorbiti se non in presenza di clausole di assorbimento che qualifichino le somme riconosciute aziendalmente come anticipazione sui futuri aumenti contrattuali.

In assenza di tali clausole, qualora la situazione economico-finanziaria aziendale fosse di gravità tale da indurre l'impresa all'assorbimento, la stessa, nell'ambito di un apposito incontro, ne darà preventiva informazione alla RSU o, nel caso di sua mancanza, alle OO.SS. territoriali.

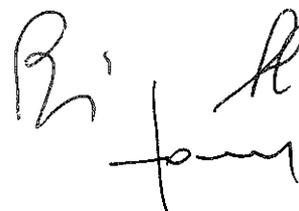
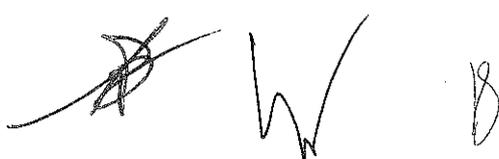
A seguito di tale adempimento informativo le Parti potranno convenire di procedere ad un confronto, da esaurirsi entro 10 giorni, sulla possibilità di soluzioni alternative.

**Nota a verbale**

Nel caso di passaggio di livello la differenza esistente tra minimo contrattuale del livello di provenienza e minimo contrattuale del livello acquisito sarà assorbita dal superminimo individuale o da quello contrattato per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento.

**Chiarimento a verbale**

Si chiarisce che ai fini del computo dell'indennità di cassa, ferma restando la percentuale prevista all'art. 20, gli importi dei minimi contrattuali mensili saranno considerati utili al netto della cifra di € 232,41.



**Norma transitoria**

UNA TANTUM (*)	
€	
233,68	(*)
199,10	L'importo una-tantum verrà erogato con la retribuzione del mese di luglio 2010 ,ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente verbale di accordo, in ragione del servizio prestato nel periodo 1° gennaio 2010 – 31 maggio 2010. L'importo di cui sopra non ha riflessi su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR, e sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenze, nel periodo 1° gennaio 2010 – 31 maggio 2010, per volontariato civile, aspettativa, cassa integrazione a zero ore, assenza facoltativa post-partum e sarà altresì proporzionato in caso di attività a part-time.
181,74	
150,00	
141,32	
135,62	
121,25	Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione dell'una-tantum la stessa sarà liquidata con le competenze di fine rapporto nella misura complessiva prevista.

**ART. 17 – SCATTI DI ANZIANITÀ**

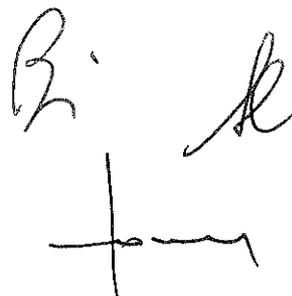
A decorrere dall' 1.6.2010, l'art.17 – Scatti di anzianità del CCNL 10 maggio 2006 – 12 luglio 2006 è abrogato (ved. appendice 18).

La voce retributiva scatti di anzianità resta fissata definitivamente negli importi individualmente maturati alla data del 31.5.2010 e, a partire dall' 1.6.2010, sarà congelata come superminimo individuale non assorbibile.

Con riferimento agli scatti di anzianità in corso di maturazione al 31.5.2010 essi saranno liquidati pro quota e congelati come superminimo individuale non assorbibile. A questi fini, con riferimento alle frazioni di mese, saranno considerate utili solo quelle pari o superiori a 15 giorni.

Le imprese comunicheranno per iscritto ai lavoratori l'importo degli scatti congelati ed inseriti a far data dall'1.6.2010, nella voce superminimo individuale non assorbibile.





**ART. 22 - TRASFERTA**

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o dal cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti compete:

- a) Il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi pubblici di trasporto impiegati; per i viaggi superiori ai 300 km é riconosciuto l'utilizzo della 1ª classe ferroviaria; per i viaggi superiori ai 700 km é riconosciuto l'utilizzo di rapidi e/o cuccette di 1ª classe.
- b) Una diaria, comprensiva di due pasti e del pernottamento, pari ai seguenti importi giornalieri:
  - € 40,00 a decorrere dal 1° luglio 2003
  - € 43,00 a decorrere dal 1° settembre 2010

Il trattamento di cui sopra sarà frazionato sulla base di un terzo dell'importo complessivo, per ciascun pasto e per il pernottamento, nel caso in cui il lavoratore possa consumare i pasti e/o pernottare presso il proprio domicilio.

La suddetta diaria, che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese sostenute dai lavoratori nell'interesse del datore di lavoro, non ha carattere retributivo.

Per le trasferte di durata fino a 20 giorni di calendario - e comunque per i primi 20 giorni di calendario - l'impresa su richiesta del lavoratore, sostituisce il rimborso forfettario con il rimborso a piè di lista, nei limiti della normalità.

Tenuto conto della particolare natura delle prestazioni nelle giornate non lavorate per viaggio, per le ore di viaggio effettivo sarà corrisposto un compenso pari alla retribuzione di orario normale di lavoro, sino ad un massimo di 8 ore giornaliere ed al 50% della retribuzione di orario normale di lavoro per le ore eventualmente eccedenti tale limite, sino ad un massimo di altre 8 ore.

Agli operai che durante le festività di Pasqua, Ferragosto e Natale si trovino in trasferta sarà concesso di rientrare alle loro residenze riconoscendogli il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati.

In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta é dovuto per un periodo massimo di 10 giorni, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento. Resta salva la facoltà per l'impresa di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o in istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza, il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari ad un terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni.

Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminati caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'impresa di provvedere, a proprie spese, al rientro del lavoratore, dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo é dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento.

**Chiarimento a verbale**

L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio e il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il 6° giorno della settimana, in caso di



distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni nonchè per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

## Capitolo VI

### ART. 25 – CCNL E CONTRATTAZIONE AZIENDALE

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.

~~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 nella Parte II - Relazioni Industriali a livello aziendale - in materia di informazione, il CCNL affida alla contrattazione di secondo livello la opportunità di prevedere, attraverso l'iniziativa delle Parti aziendali:~~

- la costituzione di Osservatori aziendali e/o territoriali (Capitolo I, Parte II, n. 3);
  - ~~la realizzazione di iniziative in tema di responsabilità sociale (Capitolo I, Parte III);~~
  - gli strumenti di sostegno del reddito e dell'occupazione offerti dal CCNL (Capitolo I, Parte IV);
  - la utilizzazione del conto ore, anche con modalità collettive, per finalità e modalità aggiuntive a quelle espressamente previste dal CCNL (Art. 8, lett. F).
  - la realizzazione di accordi per la sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia degli impianti (Art. 45)
- Fermo restando quanto sopra, le Parti hanno convenuto di rimandare alla contrattazione aziendale:
- la collocazione dei 28,5 giorni di riposo nell'orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x7 e 2x7 (Art. 8, lett. B, n. 3, 2° comma);
  - la definizione di modalità attuative per una diversa distribuzione dell'orario settimanale rispetto a quello in atto (Art. 8, lett. C);
  - 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, lett. E);
  - la definizione del Premio di partecipazione (Art. 26);
  - la individuazione di criteri e modalità per l'applicazione della contrattazione di secondo livello per contratto di apprendistato, contratto di inserimento, contratto a tempo determinato e prestatori di lavoro in somministrazione a tempo determinato (Art. 3, lett. A, B, C, D).

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are three distinct signatures. On the right, there are two larger, more complex signatures, one above the other. The signatures appear to be those of the representatives of the parties mentioned in the text.

**ART. 26 – 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 Contratto.

Pertanto si danno atto che la negoziazione dei premi di partecipazione, ferma restando la 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 del settore della coibentazione termoacustica.

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.

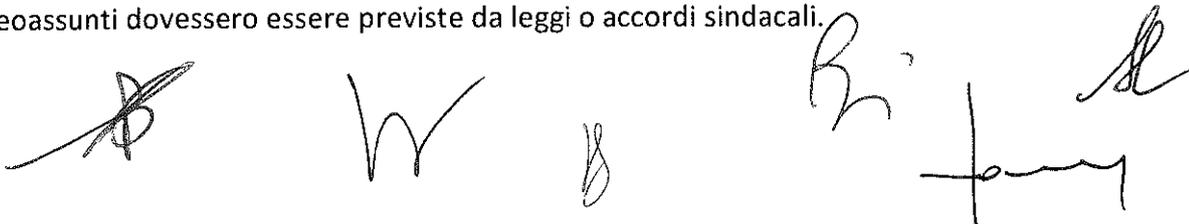
Il premio di partecipazione, variabile, maturerà in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati; esso potrà essere differenziato in modo da tener conto delle condizioni di lavoro e delle diverse modalità della prestazione.

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

Nelle imprese che non abbiano in passato realizzato la contrattazione dei premi di produzione/partecipazione, è in facoltà dell'impresa di sostituire il premio di partecipazione con il premio previsto alla tabella di cui all'appendice 2 al presente Contratto – con il quale si è inteso disciplinare l'elemento di garanzia retributiva.

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.

E' facoltà delle Parti aziendali:

1. prevedere l'inserimento nel premio di partecipazione delle risorse correlate con il premio presenza, quantificate nella media del premio erogato negli ultimi tre anni. L'applicazione dell'articolo 8 lettera G) del CCNL non troverà applicazione in vigore della scelta aziendali concordata; potranno essere inserite nel premio di partecipazione risorse correlate con premi o indennità di presenza già concordati a livello aziendale.
2. prevedere la destinazione di quote del premio di partecipazione a Fonchim.

### 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 contratto, 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.

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 nella parte I del CCNL ;
- 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 delle prestazioni, 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 (si intendono i metri quadrati di isolamento montato)
- ~~QUANTITÀ ORE LAVORATE (si intendono le ore lavorate rispetto a quelle lavorabili)~~
- RECLAMI DAI CLIENTI
- BILANCIO MATERIALI (CONSUMI ENERGETICI, CONSUMI SPECIFICI - si intendono gli sfridi di lavorazione e i rifacimenti per non conformità)
- TEMPI PROGETTI RISPETTO AI PREVENTIVI (si intendono i tempi di realizzazione, con particolare riguardo agli impianti "chiavi in mano")
- EFFICACIA SISTEMA PREVENZIONE SU SICUREZZA INTERNA ED ESTERNA (ci si riferisce in particolare al miglioramento degli indici di frequenza e gravità degli infortuni)
- ASSENTEISMO MEDIO AZIENDALE e PRESENZA INDIVIDUALE (in fase distributiva del premio)

- 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 sopravvenienti 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 contratto, 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 contratto 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'P'. To its right, there are two smaller signatures, one resembling 'W' and another 'B'. On the far right, there are two more signatures, one resembling 'B.' and another 'A', with a horizontal line underneath them.



## Capitolo IX

### ART. 44 - LA GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LA TUTELA DELL'AMBIENTE

#### Chiarimento a verbale (aggiunto)

Il rinnovo degli abiti da lavoro dovrà avvenire ogni 6 mesi, o dietro riconsegna degli indumenti consumati in relazione a lavorazioni particolarmente usuranti

### ART. 50 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

In mancanza di specifici regolamenti aziendali il presente articolo 50 e i successivi articoli 51 e 52 costituiscono le norme disciplinari e devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti ai sensi dell'articolo 7 della Legge 300/70.

Le infrazioni disciplinari alle norme del presente Contratto e dell'eventuale regolamento aziendale di cui al precedente art. 49 potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa
- 4) sospensione
- 5) licenziamento

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali previste all'art. 65.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

**Chiarimento a verbale**

Ai fini di quanto stabilito dal comma 4 del presente articolo gli otto giorni entro i quali il provvedimento deve essere emanato sono successivi allo scadere dei primi otto e quindi entro sedici giorni dalla contestazione.

Il provvedimento deve essere emanato entro sedici giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione.

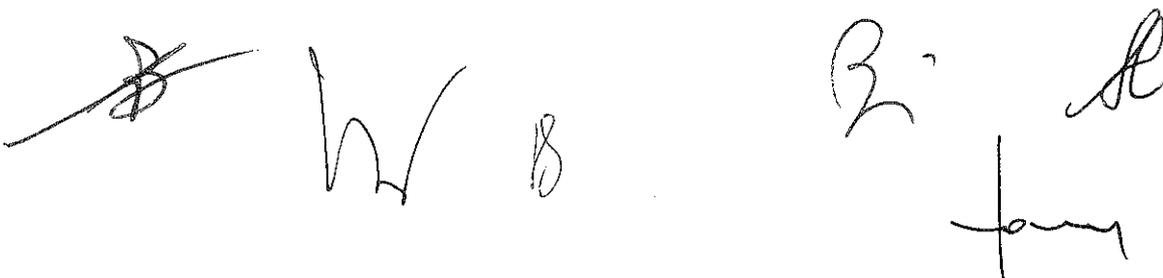
**ART. 51 - AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI**

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione, il lavoratore:

- a) che utilizzi in modo improprio gli strumenti di lavoro aziendali (accesso a reti e sistemi di comunicazione, strumenti di duplicazione, ecc.);
- b) che non osservi le prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza;
- c) che non sia disponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza;
- d) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 37 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- e) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- f) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- g) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello;
- h) che costruisca entro le officine dell'impresa oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'impresa stessa;
- i) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'impresa, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- j) che effettui irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- k) che ricorra impropriamente alle vigenti norme (per esempio in materia di malattia, permessi, ecc.) o ne richieda non correttamente l'applicazione vulnerandone la funzione di tutela del lavoratore;
- l) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente Contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene;
- m) che introduca sostanze alcoliche;
- n) che si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza.

La multa non può superare l'importo di 3 ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto a Fonchim, Faschim, alle eventuali istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o all'Ente di previdenza nazionale.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two smaller signatures, one of which appears to be 'W' followed by a vertical line. To the right, there are two more signatures, one of which is a large, bold 'B' followed by a vertical line, and another that is a cursive signature.

**ART. 52 - LICENZIAMENTO PER MANCANZE**

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

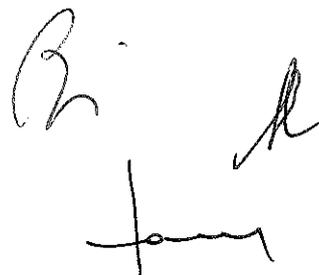
In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente;
- b) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 gg. consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- c) inosservanza del divieto di fumare e delle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- d) indisponibilità a sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria attuato in applicazione di norme cogenti o accordi sindacali;
- e) furto o danneggiamento volontario di materiale dell'impresa;
- f) trafugamento di schede di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione;
- g) costruzione, entro le officine dell'impresa, di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con danno dell'impresa stessa;
- h) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'impresa;
- i) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti; comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- j) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- k) insubordinazione verso i superiori;
- ~~l) recidiva nelle mancanze di cui ai punti b), f), g), i), k), l), m) e n) dell'articolo precedente;~~
- m) trasmissione o divulgazione di informazioni espressamente ricevute in via riservata e qualificate come tali;
- n) irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza, effettuate con dolo.

**Capitolo XI****ART. 53 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI**

*Le lettere b) e c) sono sostituite dalle seguenti:*

- b) Lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 4:  
il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese



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

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

- c) Lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4:  
 il lavoratore di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4 ha diritto ai seguenti termini di preavviso con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese

Anni di servizio	Liv. A	Liv. C	Liv. D-F-G
- 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 i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

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

## Capitolo XII

### ART. 64 - DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO, ESCLUSIVA DI STAMPA E CONTRIBUTO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE (modifiche)

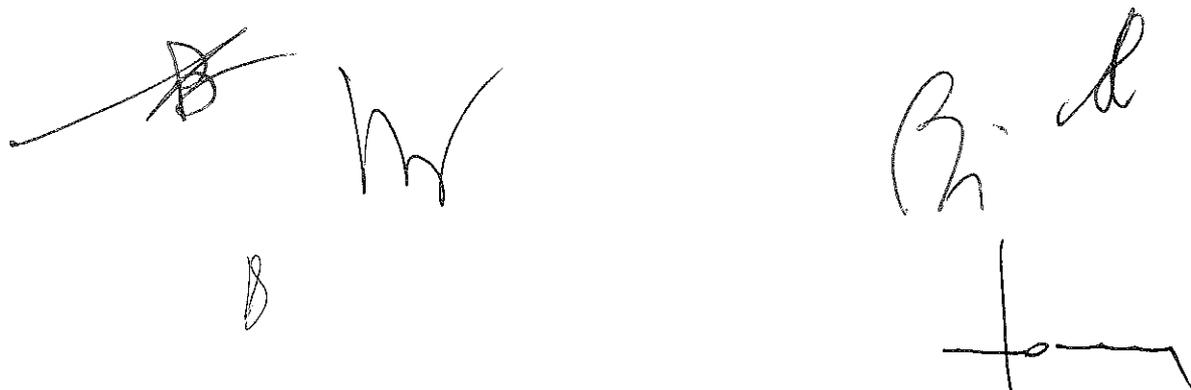
*Il primo comma è sostituito dal seguente:*

Le imprese distribuiranno ai lavoratori in forza il 27 maggio 2010 una copia del presente contratto di lavoro.

#### Norma transitoria

*Il secondo comma è sostituito dal seguente:*

Circa la ritenuta a titolo di contributo straordinario prevista dal 4° comma del presente articolo, la stessa è fissata in € 18,50 da effettuarsi sulla retribuzione del mese di febbraio 2011.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with a horizontal line below it.

## APPENDICE 1

## Trattamenti contrattuali biennio 2008-2009

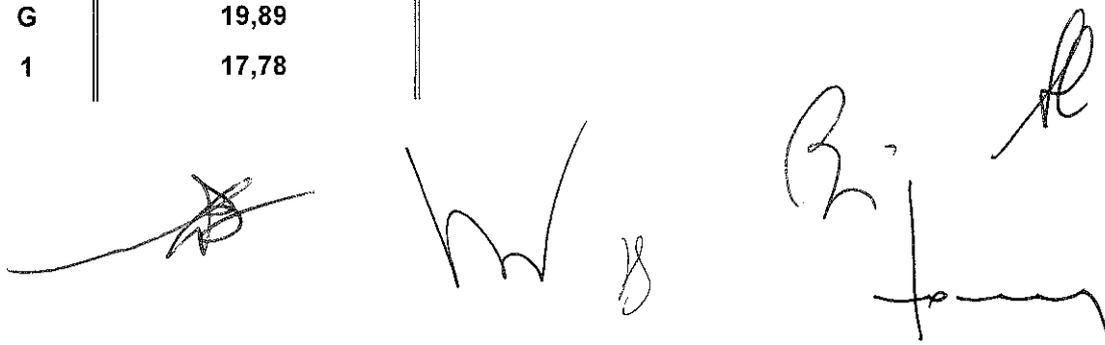
livelli	minimo contrattuale	minimo contrattuale	minimo contrattuale
	1.3.2008	1.3.2009	1.10.2009
	€	€	€
A	1.805,07	1.859,60	1.876,74
C	1.595,08	1.641,54	1.656,14
D	1.498,49	1.540,90	1.554,23
E	1.384,14	1.419,14	1.430,14
F	1.314,42	1.347,39	1.357,75
G	1.260,51	1.292,16	1.302,11
1	1.172,49	1.200,78	1.209,67

## APPENDICE 2

## Importi dell'indennità mensile sostitutiva dei premi di cui all' art. 26

DECORRENZA: 1.1.2012

livelli	indennità sostitutiva
	€
A	34,27
C	29,20
D	26,65
E	22,00
F	20,73
G	19,89
1	17,78



Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left, initials 'hw' in the center, and a signature 'Bij' on the right.

**APPENDICE 17****PARTE VI - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Le Parti confermano la validità di quanto a suo tempo convenuto circa la previsione di forme integrative dell'assistenza pubblica sanitaria da definirsi, attraverso la contrattazione collettiva, in direzione di un più razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.

In considerazione di quanto sopra le Parti ritengono di individuare nel Faschim il Fondo di assistenza sanitaria di riferimento e, pertanto, di avviare con esso i contatti per l'adesione al Fondo medesimo.

Le imprese, a prescindere dall'iscrizione dei lavoratori, verseranno un contributo una tantum pari a € 52,00 per ciascun lavoratore dipendente in forza al 30 ottobre 2006 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi.

Il contributo sarà versato entro il 31 dicembre 2006, previa manifestazione di consenso all'adesione da parte delle Fonti istitutive di Faschim.

Il contributo annuale a Faschim da parte dei lavoratori e delle imprese iscritti, sarà nella misura paritetica di € 144,00 all'anno ciascuno. Il contributo sarà versato a partire da ottobre 2007 al fine di consentire l'accesso alle prestazioni dell'assistenza sanitaria a partire da gennaio 2008.

**estratto verbale accordo 18.2.2008**

..... *omissis*.....

**4. Contribuzioni**

Il contributo annuale a FASCHIM a far data dal 1° luglio 2008 è pari a:

- a carico delle imprese 216 euro annui da corrispondere al Fondo con rate trimestrali di 54 euro
- a carico dei lavoratori 72 euro annui da corrispondere al Fondo con rate mensili di 6 euro

.....*omissis*.....

**NORMA TRANSITORIA**

Per il periodo 1° luglio 2008 - 30 giugno 2009 saranno iscritti a FASCHIM tutti i lavoratori per i quali non sia in atto una forma di assistenza sanitaria (FASCHIM o forma aziendale).

Per questo arco di tempo la contribuzione complessiva di iscrizione a FASCHIM (euro 216+72), per tutti gli iscritti, sarà a totale carico delle imprese.

Il periodo di "carenza" di 3 mesi previsto dall'art.7 dello Statuto di FASCHIM, per i lavoratori di cui trattasi, sarà ridotto a 1 mese.

Per lo stesso periodo (luglio 2008-giugno 2009) sarà a carico delle imprese con forme di assistenza sanitaria aziendale, nel limite massimo di 6 euro mensili, l'eventuale contributo dovuto dai lavoratori.

Le imprese comunicheranno a FASCHIM gli estremi anagrafici dei lavoratori di cui trattasi entro il 30 aprile 2008.

A partire dal 1° luglio 2009 la contribuzione a FASCHIM sarà quella prevista al punto 4 della presente PARTE VI.

Entro il 30 aprile 2009 tutti i lavoratori iscritti in forza della presente norma transitoria dovranno formalmente manifestare all'impresa (tramite il modulo che sarà predisposto da FASCHIM che dovrà

essere consegnato dall'impresa ai lavoratori di cui trattasi entro il 31 marzo 2009), la volontà di confermare o rinunciare alla iscrizione a FASCHIM.

Entro il 31 maggio 2009 le imprese dovranno inviare a FASCHIM i moduli sottoscritti dai lavoratori.

La mancata manifestazione di volontà sarà equiparata a rinuncia volontaria ai sensi dell'art. 8 dello Statuto del Fondo (che prevede nel caso di uscita dal fondo e successiva iscrizione un periodo di carenza di 12 mesi) e comporterà l'uscita dal Fondo, a tutti gli effetti, dal 1° luglio 2009.

FASCHIM fornirà alle imprese in tempo utile le necessarie istruzioni operative per adempiere agli impegni contrattuali di cui sopra.

## B) CONTRIBUTO AGGIUNTIVO UNA TANTUM

Le Parti, conformemente alle indicazioni formulate dalle Fonti istitutive di FASCHIM, convengono che le imprese, a prescindere dall'iscrizione dei lavoratori, verseranno al Fondo un contributo una tantum di € 26,00 per ciascun lavoratore in forza al 31 ottobre 2009 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi.

Il contributo sarà versato entro il 31 dicembre 2009, previa diffusione delle relative istruzioni operative da parte di Faschim.

## APPENDICE 18

### ART. 17 - SCATTI ANZIANITÀ (in vigore fino al 31 maggio 2010)

A decorrere dal 1° agosto 1979 il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato calcolato sulla base della data di assunzione, ad aver corrisposto, a titolo di scatto di anzianità, un aumento retributivo in cifra fissa pari a:

livello	importo €
A	17,56
C	14,46
D	13,94
E	12,65
F	11,88
G	10,33
1	9,30

Il numero massimo maturabile di scatti di anzianità é 5.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero di scatti, o frazione di numero di

scatti che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

## APPENDICE 19

### Premio di produzione Anicta

livelli		premio produzione all'1.10.1990 €
A		105,26
C	imp.	92,35
C	interm.	92,34
D	imp.	87,77
D	interm.	87,73
D	op.	87,58
E	op.	85,00
F	imp.	82,42
F	op.	82,42
G	imp.	79,40
G	op.	79,25
1	op.	63,39

*Luca Pirelli*  
*Vincenzo Gelbo*  
*Gen*

*Bianca*  
*Stella*

*Fansin*