

Chimici Farmaceutici (Piccola Industria)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Unionchimica-Confapi, Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	8.3.2019	1.1.2019	31.12.2022	31.12.2022	-

Chimica - Concia e settori accorpati							
Parametri	Qualifiche	Minimo tabellare conglobato					Contingenza ¹
		1.10.2018	1.5.2019	1.5.2020	1.9.2021	1.10.2022	
V Area	H	Quadri	2.663,24	2.700,83	2.730,90	2.760,97	2.806,08
	G	Impiegati d'ordine	2.512,64	2.546,56	2.573,69	2.600,82	2.641,52
	F	Impiegati di concetto	2.286,79	2.317,32	2.341,74	2.366,16	2.402,79
IV Area	E	Impiegati di concetto	2.060,42	2.088,40	2.110,79	2.133,18	2.166,76
III Area	D	Impiegati d'ordine - Intermedi - Operai specializzati	1.920,00	1.945,00	1.965,00	1.985,00	2.015,00
II Area	C	Impiegati d'ordine - Intermedi - Operai specializzati	1.728,79	1.750,55	1.767,96	1.785,37	1.811,49
I Area	B	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	1.565,33	1.584,27	1.599,42	1.614,57	1.637,30
	A	Operai comuni	1.451,38	1.468,62	1.482,41	1.496,20	1.516,89

¹ Conglobata nel minimo.

Plastica e Gomma							
Livelli	Qualifiche	Minimo tabellare conglobato					Contingenza ¹
		1.10.2018	1.5.2019	1.5.2020	1.9.2021	1.10.2022	
Q	Quadri	2.397,65	2.434,85	2.464,61	2.486,93	2.521,15	
VIII	Impiegati direttivi coordinatori	2.315,09	2.350,58	2.378,97	2.400,26	2.432,91	
VII	Impiegati direttivi collaboratori	2.121,66	2.153,45	2.178,88	2.197,95	2.227,19	
VI	Impiegati di concetto – operai specializzati	1.906,92	1.934,47	1.956,51	1.973,04	1.998,38	
V	Impiegati di concetto – operai specializzati	1.776,64	1.801,64	1.821,64	1.836,64	1.859,64	
IV	Impiegati d'ordine – operai specializzati	1.681,53	1.704,52	1.722,91	1.736,71	1.757,86	
III	Operai qualificati	1.615,69	1.637,04	1.654,12	1.666,93	1.686,57	
II ^a	Impiegati d'ordine – operai qualificati	1.567,01	1.587,63	1.604,13	1.616,50	1.635,47	
I ²	Operai comuni	1.432,52	1.450,77	1.465,37	1.476,32	1.493,11	

¹ Conglobata nel minimo
² Ilavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo, limitatamente alla durata di 18 mesi di effettivo svolgimento delle loro mansioni, passeranno al II livello secondo alinea
³ Ilavoratori che svolgono semplici mansioni esecutive di ufficio, non prevalentemente manuali, per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, limitatamente alla durata di 24 mesi di effettivo svolgimento di tali mansioni, passeranno al IV livello

Abrasivi							
Liv.	Qualifiche	Minimo tabellare conglobato					Contingenza ¹
		1.10.2018	1.5.2019	1.5.2020	1.9.2021	1.10.2022	
A1	Quadri	2.459,80	2.500,24	2.532,59	2.556,85	2.589,20	
B1	Impiegati direttivi	2.235,31	2.267,48	2.293,22	2.312,52	2.338,26	
B2	Impiegati direttivi	2.097,66	2.127,07	2.150,60	2.168,25	2.191,78	
C1	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.938,02	1.965,59	1.987,65	2.004,19	2.026,25	
C2	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.895,10	1.921,75	1.943,07	1.959,06	1.980,38	
C3	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.843,66	1.869,40	1.889,99	1.905,43	1.926,02	
D1	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.799,50	1.824,50	1.844,50	1.859,50	1.879,50	
D2	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.686,17	1.708,78	1.726,87	1.740,44	1.758,53	
D3	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.647,41	1.669,10	1.686,45	1.699,46	1.716,81	
E1	Operai comuni	1.596,86	1.618,37	1.635,58	1.648,48	1.665,69	
E2	Operai comuni	1.521,62	1.540,74	1.556,03	1.567,50	1.582,79	
E3	Operai comuni	1.469,60	1.488,17	1.503,02	1.514,16	1.529,01	
F	Operai comuni	1.445,42	1.463,80	1.478,51	1.489,54	1.504,25	

¹ Conglobata nel minimo.

Ceramica							
Cat.	Qualifiche	Minimo tabellare conglobato					Contingenza ¹
		1.10.2018	1.5.2019	1.5.2020	1.9.2021	1.10.2022	
A1	Quadri	2.394,96	2.429,68	2.457,46	2.478,29	2.506,07	
B1	Impiegati direttivi	2.202,79	2.233,17	2.257,48	2.275,71	2.300,02	
B2	Impiegati direttivi	2.075,94	2.104,41	2.127,19	2.144,27	2.167,05	
C1	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.923,68	1.950,94	1.972,75	1.989,10	2.010,91	
C2	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.882,52	1.908,91	1.930,02	1.945,85	1.966,96	
C3	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.833,47	1.859,16	1.879,72	1.895,14	1.915,70	
D1	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.788,50	1.813,50	1.833,50	1.848,50	1.868,50	
D2	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.676,72	1.699,29	1.717,35	1.730,89	1.748,95	
D3	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.637,08	1.658,61	1.675,83	1.688,75	1.705,97	
E1	Operai comuni	1.581,84	1.602,85	1.619,66	1.632,26	1.649,07	
E2	Operai comuni	1.509,76	1.528,51	1.543,51	1.554,76	1.569,76	
E3	Operai comuni	1.468,49	1.486,37	1.500,68	1.511,41	1.525,72	
F	Operai comuni	1.426,28	1.443,64	1.457,53	1.467,95	1.481,84	

¹ Conglobata nel minimo..

Vetro Settore meccanizzato (1 ^a lavorazioni)							
Liv.	Qualifiche	Minimo tabellare conglobato					Contingenza ¹
		1.10.2018	1.5.2019	1.5.2020	1.9.2021	1.10.2022	
A2	Quadri	2.551,48	2.590,10	2.621,00	2.644,17	2.675,07	
A1	Quadri	2.494,37	2.531,87	2.561,87	2.584,37	2.614,37	
B2	Impiegati con funzioni direttive	2.299,39	2.333,72	2.361,18	2.381,78	2.409,24	
B1	Impiegati con funzioni direttive	2.243,66	2.277,06	2.303,78	2.323,82	2.350,54	
C2	Impiegati	2.066,13	2.096,17	2.120,20	2.138,22	2.162,25	
C1	Impiegati con qualifica speciale	2.028,03	2.057,32	2.080,75	2.098,32	2.121,75	
D3	Operai	1.978,96	2.007,32	2.030,01	2.047,02	2.069,71	
D2	Impiegati, lavoratori con qualifica speciale, operai	1.930,50	1.957,93	1.979,87	1.996,33	2.018,27	
D1	Impiegati, lavoratori con qualifica speciale, operai	1.804,15	1.829,15	1.849,15	1.864,15	1.884,15	
E3	Operai	1.752,42	1.776,30	1.795,40	1.809,73	1.828,83	
E2	Impiegati, lavoratori con qualifica speciale, operai	1.717,06	1.740,38	1.759,04	1.773,03	1.791,69	
E1	Impiegati, operai	1.592,48	1.613,38	1.630,10	1.642,64	1.659,36	
F	Operai	1.479,97	1.498,63	1.513,56	1.524,75	1.539,68	

¹ Conglobata nel minimo.

I valori di cui sopra sono comprensivi di minimo, contingenza, e EDR oltre IPO (per i livelli interessati), l'indennità di funzione per il livello A2 e A1.

Vetro Settore trasformazione (2 ^a lavorazioni)							
Liv.	Qualifiche	Minimo tabellare conglobato					Contingenza ¹
		1.10.2018	1.5.2019	1.5.2020	1.9.2021	1.10.2022	
8a	Quadri	2.551,48	2.590,10	2.621,00	2.644,17	2.675,07	
8	Quadri	2.454,37	2.491,87	2.521,87	2.544,37	2.574,37	
7	Lavoratori con funzioni direttive	2.243,67	2.277,07	2.303,79	2.323,83	2.350,55	
6a	Impiegati di concetto	2.066,12	2.096,16	2.120,19	2.138,21	2.162,24	
6	Impiegati di concetto	2.028,03	2.057,32	2.080,75	2.098,32	2.121,75	
5a	Impiegati di concetto, tecnici e amministrativi	1.978,97	2.007,33	2.030,02	2.047,03	2.069,72	
5	Impiegati di concetto, tecnici e amministrativi	1.930,50	1.957,93	1.979,87	1.996,33	2.018,27	
4	Impiegati, Operai specializzati	1.804,15	1.829,15	1.849,15	1.864,15	1.884,15	
3	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.717,08	1.740,40	1.759,06	1.773,05	1.791,71	
2	Impiegati d'ordine	1.592,48	1.613,38	1.630,10	1.642,64	1.659,36	
1	Operai	1.479,97	1.498,63	1.513,56	1.524,75	1.539,68	

¹ Conglobata nel minimo.

I valori di cui sopra sono comprensivi di minimo, contingenza, e EDR e, per il solo livello 1, del superminimo collettivo pari ad € 5,16.

Vetro Settore soffio a mano e semiautomatiche							
Liv.	Qualifiche	Minimo tabellare conglobato					Contingenza ¹
		1.10.2018	1.5.2019	1.5.2020	1.9.2021	1.10.2022	
9a	Quadri e lavoratori con funzioni direttive	2.508,08	2.546,41	2.577,08	2.600,08	2.630,75	
9	Quadri e lavoratori con funzioni direttive	2.451,08	2.488,30	2.518,08	2.540,41	2.570,19	
8a	Lavoratori con funzioni direttive	2.257,99	2.291,51	2.318,32	2.338,43	2.365,24	
8	Lavoratori con funzioni direttive	2.240,75	2.273,90	2.300,42	2.320,31	2.346,83	
7	Lavoratori con funzioni direttive, operai	2.026,31	2.055,38	2.078,64	2.096,08	2.119,34	
6	Impiegati di concetto	1.939,26	1.966,67	1.988,60	2.005,04	2.026,97	
5	Operai specializzati	1.811,95	1.836,95	1.856,95	1.871,95	1.891,95	
4	Operai qualificati	1.707,59	1.730,55	1.748,92	1.762,70	1.781,07	
3	Impiegati d'ordine, operai	1.627,21	1.648,69	1.665,88	1.678,77	1.695,96	
2	Operai	1.550,66	1.570,66	1.586,66	1.598,66	1.614,66	
1	Operai	1.478,45	1.496,97	1.511,78	1.522,89	1.537,70	

¹ Conglobata nel minimo.
I valori di cui sopra sono comprensivi di minimo, contingenza, e EDR e, per il solo livello 1, del superminimo collettivo pari ad € 5,28.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa ¹	Ad personam
1	Gomma e Plastica: € 100,00 Chimica-concia: € 160,00 ² Abrasivi: € 172,00 ³ Ceramica: € 77,47			Chimica-concia: € 65,07, par. B; € 71,79, par. C; € 79,02, par. D; € 83,15, par. E; € 95,03, par. F; € 104,84, par. G; € 108,46, par. H	<i>Chimica-concia</i> € 25,82, par. G € 15,49, par. F € 5,16, par. E

¹ Conglobato nel minimo.
² L'incremento dell'indennità, pari a € 46,00, potrà essere assorbita fino a concorrenza da importi erogati allo stesso titolo e/o da eventuali superminimi individuali.
³ L'incremento dell'elemento aggiuntivo della retribuzione determinato con il rinnovo contrattuale del 10.5.2006, pari ad € 22,00, è assorbito dal superminimo individuale.
⁴ *Plastica e Gomma*: indennità mensile pari all'8% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza; *Abrasivi e Ceramica*: indennità mensile pari all'8% del minimo contrattuale e dell'IPO al netto di € 232,41; *Vetro*: indennità mensile pari all'8% del minimo tabellare e dell'IPO, ovvero del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale ¹
13	25	<i>Chimica-concia</i> : 175 <i>Plastica - gomma</i> : 169 <i>Abrasivi, Ceramica e Vetro</i> : 173	<i>Chimica-concia e settori accorpati</i> giornalieri: 37 ore e 30'; <i>Plastica e gomma</i> : 39 ore <i>Abrasivi</i> : 38 ore <i>Ceramica</i> : 40 ore <i>Vetro</i> : 40 ore

¹ Per la disciplina riguardante i lavoratori turnisti si fa riferimento all'art. 12 del conl. 26.7.2016

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI																				
Una tantum	non prevista																			
RETRIBUTIVI	Premi aziendali e di risultato																			
	<i>Premio per obiettivi - Chimica-concia e settori accorpati</i> - a decorrere dall'1.1.2019, in mancanza di un premio aziendale collegato ad obiettivi o di altri premi collettivamente erogati, saranno corrisposti gli importi previsti dalla tabella che segue:																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>A</td><td>106,00</td></tr> <tr><td>B</td><td>122,00</td></tr> <tr><td>C</td><td>133,00</td></tr> <tr><td>D</td><td>155,00</td></tr> <tr><td>E</td><td>173,00</td></tr> <tr><td>F</td><td>186,00</td></tr> <tr><td>G</td><td>207,00</td></tr> <tr><td>H</td><td>229,00</td></tr> </tbody> </table>	Livelli	Importi	A	106,00	B	122,00	C	133,00	D	155,00	E	173,00	F	186,00	G	207,00	H	229,00	
	Livelli	Importi																		
	A	106,00																		
	B	122,00																		
	C	133,00																		
	D	155,00																		
	E	173,00																		
	F	186,00																		
G	207,00																			
H	229,00																			
I suddetti valori possono essere corrisposti su base mensile dividendo l'importo previsto per 12. In tal caso, l'importo non ha alcuna incidenza sulla retribuzione diretta, indiretta o differita.																				
<i>Premio per obiettivi - Plastica e Gomma</i> - nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 150, nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti i seguenti importi perequativi:																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importi dall'1.4.2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>I</td><td>11,20</td></tr> <tr><td>II</td><td>11,84</td></tr> <tr><td>III</td><td>12,00</td></tr> <tr><td>IV</td><td>12,50</td></tr> <tr><td>V</td><td>13,12</td></tr> <tr><td>VI</td><td>14,54</td></tr> <tr><td>VII</td><td>16,79</td></tr> <tr><td>VIII</td><td>18,37</td></tr> <tr><td>Quadri</td><td>20,00</td></tr> </tbody> </table>	Livelli	Importi dall'1.4.2019	I	11,20	II	11,84	III	12,00	IV	12,50	V	13,12	VI	14,54	VII	16,79	VIII	18,37	Quadri	20,00
Livelli	Importi dall'1.4.2019																			
I	11,20																			
II	11,84																			
III	12,00																			
IV	12,50																			
V	13,12																			
VI	14,54																			
VII	16,79																			
VIII	18,37																			
Quadri	20,00																			

Premio per obiettivi – Ceramica e abrasivi - nelle imprese fino a 100 addetti che non abbiano in passato realizzato la contrattazione dei premi di produzione, è in facoltà dell'impresa di sostituire il premio di partecipazione con il premio previsto alla tabella che segue:

Categoria	Importi dall'1.4.2019
A	31,37
B	28,12
C	25,96
D	23,80
E	19,47
F	16,22

Premio per obiettivi – Vetro - le imprese delle prime lavorazioni aventi non più di 150 dipendenti e quelle delle seconde lavorazioni che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione riconoscono il premio di produzione o l'indennità di esso sostitutiva nelle seguenti percentuali: **a.** - per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori meccanizzati) 5% (5,5% dall'1.1.2017) del complesso dei minimi tabellari - dedotti i 137 punti di contingenza conglobati sino al 31 gennaio 1977 e dedotti gli importi di contingenza conglobati in seguito all'accordo del 13 aprile 2001; **b.** - per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche) e per quelli delle seconde lavorazioni del vetro 5% (5,5 dal 1.1.2017) del complesso dei minimi tabellari - dedotti i 137 punti di contingenza conglobati sino al 31 gennaio 1977.

NB. Il completamento della suddetta nota avverrà in sede di stesura previo riporto delle tabelle di contingenza ai valori congelati. A far data dall'1.4.2019 le tabelle previste dal rinnovo del CCNL 26.7.2016 sono rivalutate nella misura del 4%.

Premio presenza Abrasivi - a decorrere dall'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. 16). 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 con sospensione a zero ore, 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 16) e le 120 ore indicate al comma precedente si intendono adeguatamente riproporzionate in ragione di 1/12 per mese di lavoro.

Premio presenza Ceramica - alla fine di ciascun anno solare, o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2.024 ore (2.530 per i lavoratori discontinui di cui all'art. 16) comprendenti le ore non prestate per ferie, festività coincidenti con giornate lavorative, per assemblee retribuite, permessi sindacali retribuiti, permessi per lutto di parenti di 1° grado, riposi aggiuntivi e riduzione di orario annuo di cui all'art. 14, per la donazione di sangue e di midollo osseo nei limiti previsti dalla legge, permessi per la nascita del figlio di cui all'art. 46, per la fruizione dei permessi accantonati nel conto ore che si riferiscano a prestazioni che nell'anno di effettuazione non abbiano inciso sulla determinazione del premio in quanto eccedenti rispetto al limite di 120 ore. La predetta maggiorazione verrà corrisposta nella retribuzione di gennaio e calcolata sulla retribuzione di fatto del mese di dicembre precedente. In caso di CIG con sospensione a zero ore, di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le 2.024 ore (o le 2.530) e le 120 ore di cui al comma 29) del presente articolo si intendono adeguatamente riproporzionate

Indennità trasferta

Chimica-concia e Settori accorpati - oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, vitto e alloggio e di altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento del mandato, al lavoratore compete una indennità per il rimborso delle spese non documentabili pari al 50% della retribuzione se la missione dura oltre le 12 ore e sino alle 24 ore (se la missione dura più di 24 ore, tale indennità viene calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione). Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori a un mese, l'indennità di cui sopra viene corrisposta, dopo il 1° mese, nella misura del 35% e, dopo il 2° mese, nella misura del 20%. Qualora la missione non comporti il pernottamento fuori sede, le indennità giornaliera sono così determinate:

Livelli	50%	35%	20%
A	14,98	10,59	6,20
B	16,27	11,36	6,71
C	17,82	13,17	7,23
D	19,63	13,94	8,01
E	20,66	14,46	8,52
F	23,76	16,53	9,55
G	26,34	18,33	10,59
H	26,86	18,85	10,85

Plastica e Gomma - al lavoratore, l'azienda corrisponderà, oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, di vitto, alloggio e di altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento del mandato, un'indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera se la missione dura da oltre 12 a 24 ore, a titolo di rimborso spese non documentabili. Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione. Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altre località o sedi di lavoro, fuori dalla normale residenza, per periodi superiore ad un mese, l'indennità di cui sopra, dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%. Tale indennità sarà corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

Abrasivi - al lavoratore, l'azienda corrisponderà, oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, di vitto, alloggio e di altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento del mandato, un'indennità di trasferta pari al 50% della retribuzione giornaliera, se la trasferta dura oltre le 12 e sino alle 24 ore. Tale indennità viene ridotta al 20% quando l'invio in trasferta del lavoratore sia particolarmente frequente. Se la trasferta dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando la percentuale dovuta della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di trasferta, a tal fine si considera giorno di trasferta anche la frazione ultima di tempo superiore o pari a 12 ore. Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altre località o sedi di lavoro, fuori dalla normale residenza, per periodi superiore ad un mese, l'indennità di cui sopra, dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%. Qualora la trasferta non abbia comportato il pernottamento fuori sede, la retribuzione mensile utile per calcolare le percentuali del 30% e del 20%, dovrà essere considerata al netto della cifra di € 232,41.

	<p>Ceramica - Operai: al lavoratore, l'azienda corrisponderà, oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, di vitto, alloggio e di altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento del mandato, un'indennità pari al 50% della retribuzione oraria (calcolata su minimo e IPO) per le ore di viaggio effettivamente compiute fuori dall'orario di lavoro; un'indennità pari al 25% della retribuzione di fatto giornaliera. Tale indennità non sarà dovuta nel caso che l'assenza in trasferta per servizio non superi le 24 ore. Nei casi in cui l'operaio venga inviato in trasferta per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per un periodo di tempo superiore a 1 mese l'indennità sarà ridotta al 20%. Agli autisti non compete il trattamento di cui sopra ma il solo trattamento di trasferta per i viaggi che comportino l'assenza dalla sede per un periodo che superi le 24 ore e ciò sempre che non sia stato o venga preventivamente concordato un particolare trattamento. Impiegati e qualifiche speciali: al lavoratore, l'azienda corrisponderà, oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, di vitto, alloggio e di altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento del mandato, un'indennità pari al 15% della retribuzione giornaliera calcolata su minimo e IPO. Tale indennità non sarà dovuta nel caso in cui l'assenza in trasferta per servizio non superi le 24 ore o a coloro che esplichino la loro attività in via prevalente fuori dalla normale sede di lavoro o di assunzione.</p> <p>Vetro - ai lavoratori di cui al gruppo 2 e 3, l'azienda corrisponderà, oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, di vitto, alloggio e di altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento del mandato, una indennità pari al 25% della retribuzione giornaliera, se la missione dura oltre 24 ore. L'indennità di cui sopra sarà corrisposta nella misura del 20% della retribuzione nel caso di missione di lunga durata e con decorrenza dall'inizio del secondo mese, o nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente. Ai lavoratori di cui al gruppo 1, l'azienda corrisponderà, oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, di vitto, alloggio e di altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento del mandato, un'indennità giornaliera pari al 40% della retribuzione giornaliera (quest'ultima calcolata dividendo per 25 lo stipendio e la contingenza mensili) se la missione dura oltre le 12 ore e fino a sei giorni. Tale indennità viene ridotta: al 25% della retribuzione per i periodi di missione da 7 fino a 30 giorni; al 20% della retribuzione nel caso di missione di lunga durata e con decorrenza dall'inizio del secondo mese, o nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente</p>
Gratifica natalizia	vedere tredicesima
Tredicesima	1 mensilità, da corrispondere in occasione del Natale
Quattordicesima	non prevista
Altre mensilità aggiuntive	non regolamentate
Scatti anzianità	<p>Chimica-concia e settori accorpati - 5 biennali: € 23,24, liv. H; € 20,66, liv. G; € 18,08, liv. F; € 15,49, liv. E; € 13,94, liv. D; € 12,91, liv. C; € 11,88, liv. B; € 10,33, liv. A. Dall'1.1.2007, in caso di passaggio ad un parametro superiore, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti maturati e ai fini della determinazione del numero degli scatti o frazione di essi da considerarsi maturati dal momento del passaggio al nuovo parametro, l'importo sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo parametro, arrotondato al secondo decimale. I lavoratori che successivamente al 5.10.2006, al momento del passaggio di parametro, abbiano già maturato 5 scatti, matureranno la frazione di scatto residua trascorsi 24 mesi dal passaggio di parametro.</p> <p>Plastica e Gomma - 5 biennali: € 22,72, liv. Q; € 20,14, liv. VIII; € 18,59, liv. VII; € 16,53, liv. VI; € 13,94, liv. V; € 13,43, liv. IV; € 12,14, liv. III; € 11,88, liv. II; € 10,33, liv. I. In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo sarà diviso per il valore dello scatto di anzianità corrispondente al nuovo livello. Il quoziente indicherà il numero e la frazione di scatti di anzianità già maturati dal lavoratore e, per differenza con il totale degli scatti previsti dal presente articolo, numero e frazione di scatti di anzianità da maturare. I lavoratori che, successivamente all'entrata in vigore del presente articolo, al momento del passaggio di livello, abbiano già maturato 5 scatti, matureranno la frazione di scatto residua trascorsi 24 mesi dal passaggio di livello.</p> <p>Abrasive - 5 biennali: € 19,63, liv. A; € 17,56, liv. B; € 12,91, liv. C; € 12,14, liv. D; € 8,78, liv. E; € 7,75, liv. F. In caso di passaggio di categoria, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati. 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 alla nuova categoria. 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.</p> <p>Ceramica - 5 biennali: € 19,63, liv. A; € 17,56, liv. B; € 12,91, liv. C; € 12,14, liv. D; € 8,78, liv. E; € 7,75, liv. F. In caso di passaggio di categoria, con decorrenza dalla prima retribuzione utile, l'importo degli aumenti periodici di anzianità maturati verrà ricalcolato moltiplicando il numero degli aumenti periodici già maturati per il valore degli stessi previsto nella nuova categoria di appartenenza.</p> <p>Vetro - settori meccanizzati - 5 biennali: € 17,56, liv. A2; € 17,56, liv. A1; € 16,53, liv. B2; € 16,53, liv. B1; € 14,98, liv. C2; € 14,98, liv. C1; € 13,34, liv. D3; € 13,34, liv. D2; € 12,91, liv. D1; € 12,39, liv. E3; € 12,39, liv. E2; € 10,33, liv. E1; € 8,26, liv. F. In caso di passaggio di posizione organizzativa e/o categoria il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nella posizione organizzativa e/o categoria di provenienza. Successivamente avrà diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile indicato nel secondo comma, nell'importo previsto per la nuova posizione organizzativa e/o categoria di inquadramento.</p> <p>Vetro - settore trasformazione - 5 biennali: € 17,56, liv. 8; € 16,53, liv. 7; € 14,98, liv. 6; € 13,34, liv. 5; € 12,91, liv. 4; € 12,39, liv. 3; € 10,33, liv. 2; € 8,26, liv. 1.</p> <p>Vetro - settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche - 5 biennali: € 17,56, liv. 9; € 16,53, liv. 8; € 14,72, liv. 7; € 13,94, liv. 6; € 12,65, liv. 5; € 12,39, liv. 4; € 10,33, liv. 3; € 9,30, liv. 2; € 8,26, liv. 1. In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile indicato nel secondo comma, nell'importo previsto per il nuovo livello d'inquadramento. La cifra residua necessaria per raggiungere l'importo massimo degli scatti del livello di assegnazione sarà attribuita al lavoratore nel biennio o nei bienni successivi alla data di completamento dei cinque scatti di anzianità</p>
Anzianità convenzionale	non prevista
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<p>Maggiorazioni Chimica-concia e settori accorpati: a. 10%, lavoro da oltre 38,5 a 48 ore settimanali; b. 30% lavoro oltre le 48 ore settimanali; c. 50%, lavoro festivo; d. 50%, lavoro notturno non compreso in turni avvicendati; e. 4%, lavoro diurno effettuato in turni avvicendati; f. 34%, lavoro notturno effettuato in turni avvicendati; g. 50%, turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo, intendendosi per tali quelle che si svolgono su 3 turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni; h. 30%, lavoro domenicale con riposo compensativo; i. 70%, lavoro festivo oltre la 48ª ora settimanale; l. lavoro notturno oltre la 48ª ora settimanale: 60% per la prima ora e 75% per le ore successive</p> <p>Maggiorazioni Plastica e Gomma – a. 18% lavoro da oltre la 39ª ora media settimanale fino alla 48ª ora settimanale; b. oltre la 48ª ora settimanale: A) 25% per la 1ª ora; B) 35% per le ore successive; c. 50% lavoro compiuto nei giorni considerati festivi; d. 70% lavoro festivo oltre la 48ª ora settimanale; e. 30% lavoro domenicale con riposo compensativo; f. lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: A) 30% operai; B) 50% quadri e impiegati; g. lavoro notturno oltre la 48ª ora settimanale (compreso e non compreso in turni avvicendati): A) 60% per la 1ª ora; B) 75% per le ore successive; h. lavoro effettuato in turni avvicendati: A) 4% turni diurni; B) 34% turni diurni effettuati di domenica con riposo compensativo; C) 54% turni diurni effettuati di domenica o in giorno festivo senza</p>

RETRIBUTIVI

riposo compensativo; D) 54% turni diurni effettuati in giorno festivo da lavoratori turnisti addetti a cicli continui; E) 28% turni notturni; F) 58% turni notturni effettuati di domenica con riposo compensativo; G) 78% turni notturni effettuati di domenica o in giorno festivo senza riposo compensativo; H) 40% turni notturni effettuati da lavoratori turnisti addetti a cicli continui; I) 90% turni notturni effettuati in giorno festivo da lavoratori turnisti addetti a cicli continui. Per i lavoratori effettuanti turni notturni avvicendati, le maggiorazioni di cui sopra del 28%, del 40% e del 90% vengono incrementate per ogni notte di turno notturno (dalle 22:00 alle 6:00) dei seguenti importi:

<u>Livelli</u>	<u>Importi dall'1.1.2017</u>
I	€ 9,32
II	€ 9,73
III	€ 9,95
IV	€ 10,33
V	€ 10,77
VI	€ 11,49
VII	€ 12,84
VIII	€ 13,76

Maggiorazioni Ceramica e Abrasivi - A) per i lavoratori cui si applica la normativa operai: **a.** 5% lavoro eccedente da 38 a 40 ore settimanali; **b.** 26% lavoro straordinario oltre 40 ore settimanali; **c.** 30% lavoro straordinario oltre 48 ore settimanali; **d.** 55% lavoro straordinario notturno; **e.** 70% lavoro straordinario notturno oltre le 48 ore settimanali; **f.** 50% lavoro festivo; **g.** 55% lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore); **h.** 12% lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo; **i.** 45% lavoro notturno non compreso in turni; **l.** 20% lavoro notturno compreso in due turni avvicendati; **m.** 35% lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati; **n.** 45% lavoro notturno feriale domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo; **o.** 20% lavoro domenicale a turni (turni diurni); **p.** 1,5% lavoro su due turni giornalieri avvicendati (su minimo + ipo); **q.** 10% lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su di un arco pluriperiodale di cui alla lettera C), punto 2), dell'art. 8 oltre l'ottava ora giornaliera e nella giornata di sabato; **r.** 10% lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su un arco di 4 o 6 giorni di cui alla lettera C), punto 1 dell'art. 8; **s.** 30% lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui). B) per i lavoratori cui si applica la normativa impiegati: **a.** 5% lavoro eccedente da 38 a 40 ore settimanali; **b.** 26% lavoro straordinario da 41 a 44 ore settimanali; **c.** 30% lavoro straordinario ore successive; **d.** 70% lavoro straordinario notturno; **e.** 50% lavoro festivo; **f.** 70% lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore); **g.** 12% lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo (solo per le qualifiche speciali); **h.** 45% lavoro notturno non compreso in turni; **i.** 20% lavoro notturno compreso in due turni avvicendati; **l.** 35% lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati; **m.** 45% lavoro notturno feriale domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo; **n.** 20% lavoro nei giorni domenicali a turni avvicendati nei due turni diurni; **o.** 1,5% lavoro su due turni giornalieri avvicendati (su minimo + ipo); **p.** 10% lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su di un arco pluriperiodale di cui alla lettera C), punto 2), dell'art. 8 oltre l'ottava ora giornaliera e nella giornata di sabato; **q.** 10% lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su un arco di 4 o 6 giorni di cui alla lettera C), punto 1 dell'art. 8; **r.** 30% lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui). C) (Solo per Ceramica) in caso di lavoro su 2 turni giornalieri avvicendati, al lavoratore per le ore di lavoro effettivamente lavorate verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,5% del totale di minimo e indennità di posizione organizzativa (IPO): tale maggiorazione assorbe, fino a concorrenza, quanto a qualsiasi titolo già concordato o erogato in azienda in relazione al suddetto regime di orario.

Maggiorazioni Vetro - **a.** 18% lavoro straordinario (dalla 41^a alla 48^a); **b.** 22% lavoro straordinario diurno feriale (49^a ora); **c.** 30% lavoro straordinario diurno feriale (ore successive); **d.** 50% lavoro straordinario notturno; **e.** 55% lavoro in giorni festivi; **f.** 32% lavoro notturno non compreso in turni avvicendati; **g.** 65% lavoro straordinario festivo; **h.** 10% lavoro domenicale con riposo compensativo non compreso in turni avvicendati.

Banca delle Ore (per tutti i settori) - nel Conto Ore confluiranno le prestazioni eccedenti e/o straordinarie con le seguenti opzioni: 50% di quote orarie retribuite e 50% di riposi compensativi, 100% di riposi compensativi oppure 100% di quote orarie retribuite. Per quanto riguarda le prestazioni eccedenti e/o straordinarie, nel mese di competenza verranno corrisposte le relative maggiorazioni previste dal Ccnl. Il lavoratore dovrà manifestare la propria volontà alle opzioni sopra elencate. I riposi compensativi saranno accantonati nel costo ore individuale. La corresponsione delle quote orarie retributive saranno corrisposte nel mese di competenza. Nel caso in cui i riposi non vengano fruiti entro l'anno successivo a quello di maturazione, è resa disponibile la fruizione per un ulteriore anno

Contrattazione integrativa aziendale o territoriale

prevista la contrattazione aziendale con riferimento al premio per obiettivi. Tale premio sarà direttamente e sistematicamente correlato agli incrementi di redditività, di produttività, di competitività, di qualità e di andamento economico. Tali erogazioni hanno la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori. La durata degli accordi economici è di quattro anni

Indennità

a. di trasferimento: rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso del trasporto degli effetti familiari. È dovuta al lavoratore, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, un'indennità una tantum commisurata a metà della retribuzione e quando invece si trasferisca con la famiglia, detta indennità è commisurata a una intera retribuzione normale mensile; **b.** dall'1.4.2004, per il lavoro effettuato in turno notturno (normalmente 22-6), sarà corrisposto un importo in cifra, pari a € 5,00 (elevate a € 6,00 dall'1.1.2017), per ogni notte effettivamente lavorata. Il suddetto importo non ha riflessi su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti ed è escluso dal Tfr (Chimica-concia e Settori accorpati)

Mansioni discontinue

Chimica-concia e settori accorpati - l'orario normale di lavoro non deve superare le 48 ore settimanali. Le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono le 48 ore settimanali e con quote orarie maggiorate del 10% se comprese tra questo limite e le 60 ore settimanali. Per i guardiani notturni, in considerazione delle particolari caratteristiche del loro lavoro, si riconosce una maggiorazione del 10% da calcolare sulla paga oraria di fatto. *Per il settore Concia si veda allegato n°10 del CCNL 5.10.2010.

Plastica e Gomma - per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliera e le 48 ore settimanali. La durata dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in: **a.** 45 ore settimanali per i discontinui con orario giornaliero di 9 ore; **b.** 48 ore settimanali per i discontinui con orario giornaliero di 10 ore. Le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono gli orari settimanali. Le ulteriori ore di prestazioni saranno compensate con quote orarie di retribuzione maggiorate in conformità dell'art. 17 per lavoro eccedente (fino a 60 ore settimanali) e per lavoro straordinario (oltre le 60 ore settimanali). Ai guardiani che prestano servizio esclusivamente notturno, viene riconosciuta una maggiore paga di 6 centesimi di euro giornalieri per i vari orari (8, 9, 10 ore).

Abrasivi - le ore prestate fino alle 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale, oltre le 48 ore e fino alle 60 con quote orarie maggiorate del 10%. Le ore prestate oltre le 10 giornaliera e le 60 settimanali saranno compensate con quote orarie maggiorate del 35%. Per i guardiani notturni, si riconosce una maggiorazione del 10% da calcolare sulla paga oraria di fatto.

RETRIBUTIVI		<p>Ceramica - l'orario normale non deve superare le 50 ore settimanali. Le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione di fatto se non eccedono l'orario settimanale di 48 ore e con quote orarie maggiorate della percentuale contrattualmente prevista per il lavoro supplementare di cui all'art. 17, se comprese tra questo limite e le 60 ore settimanali.</p> <p>Vetro - ferma restando la durata massima dell'orario normale di lavoro, stabilita dai vigenti accordi interconfederali in 10 ore giornaliere o 60 ore settimanali, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, la durata settimanale dell'orario contrattuale di lavoro dei lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, rimane fissata come segue: a. discontinui già con orario normale di 50 ore settimanali: ore 48; b. discontinui già con orario normale di 45 ore settimanali: ore 43; c. discontinui già con orario normale di 42 ore settimanali: ore 40. Per le ore di lavoro prestate secondo i rispettivi orari contrattuali di cui al precedente comma, ai suddetti lavoratori verrà corrisposta la retribuzione determinata in base ai criteri di cui alle "Clasole Generali", che precedono le tabelle retributive allegate al presente contratto, fatto salvo quanto indicato nella Nota a verbale ("la retribuzione afferente all'ultima ora dell'orario settimanale pari a 48 e 43 h è maggiorata con la percentuale del 18%")</p>																				
	Cottimo, magg. garantita	<p>Chimica-concia e Settori accorpati - le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% dei minimi di paga base, detratta la contingenza, successivamente conglobata. Nel caso in cui un lavoratore a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto per cause a lui non imputabili, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo.</p> <p>Plastica e gomma - le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di utile di cottimo non inferiore al 12% del minimo di paga base, con l'aggiunta di € 0,52 mensili. Nel caso in cui un lavoratore lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto per cause a lui non imputabili la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo. Ai lavoratori per i quali non siano in atto cottimi o incentivi individuali o collettivi, comunque denominati, nonché compensi o premi similari, diversi dai premi di produzione, è corrisposto un compenso sostitutivo pari agli importi mensili sotto indicati:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I</td> <td>5,89</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>6,36</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>6,51</td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>6,82</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>7,31</td> </tr> <tr> <td>VI</td> <td>8,37</td> </tr> <tr> <td>VII</td> <td>10,02</td> </tr> <tr> <td>VIII</td> <td>11,15</td> </tr> <tr> <td>Quadri</td> <td>12,39</td> </tr> </tbody> </table> <p>A decorrere dall'1.1.2017 il presente istituto non viene più corrisposto ai lavoratori nuovi assunti.</p> <p>Ceramica - le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità e operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 4% del totale di minimo e IPO. Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.</p> <p>Vetro - le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, al lavoratore il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 12% degli importi costituiti da: a. per le aziende delle prime lavorazioni del vetro - settori meccanizzati: minimi di paga base (dedotti gli importi di contingenza conglobata al 29 maggio 2001) ed Indennità di Posizione Organizzativa; b. per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro a soffio a mano e con macchine semiautomatiche: minimi di paga base. Nel caso in cui un lavoratore lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto per cause a lui non imputabili, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo</p>	Livelli	Importi	I	5,89	II	6,36	III	6,51	IV	6,82	V	7,31	VI	8,37	VII	10,02	VIII	11,15	Quadri	12,39
	Livelli	Importi																				
I	5,89																					
II	6,36																					
III	6,51																					
IV	6,82																					
V	7,31																					
VI	8,37																					
VII	10,02																					
VIII	11,15																					
Quadri	12,39																					
Erogazione TFR	<p>Chimica-concia e Settori accorpati - il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del Tfr, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione purché siano decorsi almeno 3 anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione. La seconda richiesta sarà soddisfatta in misura non superiore al 70% del Tfr accantonato alla data della richiesta. In aggiunta alle ipotesi previste dall'art. 2120 c.c. i lavoratori potranno richiedere un anticipo del TFR durante il periodo di aspettativa facoltativa di importo tale da consentire l'integrazione dell'indennità economica dell'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta di fatto che avrebbero percepito lavorando.</p> <p>Plastica e Gomma - il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del Tfr, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione purché siano decorsi almeno 3 anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione. La seconda richiesta sarà soddisfatta in misura non superiore al 70% del Tfr accantonato alla data della richiesta.</p> <p>Abrasivi - il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro può chiedere all'impresa per una seconda volta un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto maturato per le causali previste dalla legge.</p> <p>Ceramica - il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro può chiedere all'impresa per una seconda volta un'anticipazione sul Tfr maturato per le causali previste dalla legge e dal contratto collettivo.</p> <p>Vetro - le Parti stabiliscono che è ammessa la concessione dell'anticipazione del Tfr per una seconda volta nel corso del rapporto di lavoro per le causali previste dalla normativa vigente, subordinatamente all'assolvimento da parte dell'azienda delle richieste di prima anticipazione, all'interno delle percentuali e relative modalità applicative previste dalla legge</p>																					
Vitto e alloggio	nessuna particolarità																					
ORARIO	Ferie	<p>Chimica-concia e Settori accorpati - a. per anzianità fino a 11 anni: 4 settimane; b. per anzianità da oltre 11 anni e fino a 19: A) operai: 4 settimane + 3 giorni; B) quadri, impiegati e intermedi: 5 settimane; c. per anzianità oltre 19 anni: A) operai: 5 settimane; B) quadri, impiegati e intermedi: 5 settimane + 2 giorni per gli assunti fino al 31.7.1990 e 5 settimane per gli assunti dall'1.8.1990. In caso di ferie frazionate, 5 gironi lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, salvo il caso in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in 5 giorni.</p> <p>Plastica e Gomma - a. per i quadri e gli impiegati assunti precedentemente al 4.4.1996: A) 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 11 anni; B) 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per anzianità oltre 11 anni e fino a 19 anni; C) 5 settimane e 2,5 giorni (pari a 27,5 giorni lavorativi) per anzianità oltre 19 anni; b. per i quadri e gli impiegati assunti a decorrere dal 4.4.1996: A) 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 11 anni; B) 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per anzianità oltre 11 anni. c. per gli operai: A) 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 19 anni; B) 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per anzianità oltre 19 anni.</p>																				

ORARIO		<p>Abrasive - a. lavoratori cui si applica la normativa operai: A) 4 settimane di calendario per anzianità fino a 16 anni compiuti; B) 4 settimane più 2 giorni di calendario per anzianità oltre 16 e fino a 19 anni compiuti; C) 5 settimane di calendario per anzianità oltre 19 anni compiuti. b. Lavoratori cui si applica la normativa qualifiche speciali e impiegati: A) 4 settimane di calendario per anzianità fino a 9 anni compiuti; B) 4 settimane più 2 giorni di calendario per anzianità oltre 9 e fino a 19 anni compiuti; C) 5 settimane di calendario per anzianità superiore a 19 anni.</p> <p>Ceramica - a. lavoratori ai quali si applica la normativa Operai: A) 4 settimane di calendario per anzianità fino a 11 anni compiuti; B) 5 settimane di calendario per anzianità oltre gli 11 anni compiuti. b. Lavoratori ai quali si applica la normativa Qualifiche Speciali e Impiegati: A) 4 settimane di calendario per anzianità fino a 9 anni compiuti; B) 4 settimane più 1 giorno di calendario per anzianità di oltre 9 e fino a 16 anni compiuti; C) 5 settimane di calendario per anzianità superiore ai 16 anni. In caso di orario settimanale distribuito su 5 giorni, 5 giorni di ferie equivarranno a 1 settimana; identico rapporto si applicherà in caso di godimento di singole giornate.</p> <p>Vetro - a. 20 giorni lavorativi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti; b. 21 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti; c. 22 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 15 anni compiuti; d. 24 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 15 anni e fino a 20 anni compiuti; e. 25 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 20 anni compiuti. I quadri e gli impiegati, in forza al 21 novembre 1990, conserveranno ad personam, quale condizione di miglior favore, la misura di ferie già maturate ai sensi della precedente normativa</p>
	Permessi retribuiti	<p>a. ai componenti la RSU, per l'espletamento delle loro funzioni; b. 10 ore annue per assemblee dei lavoratori; c. 3 giorni, a partire dal giorno della donazione, al lavoratore donatore di midollo osseo, con diritto ad un trattamento integrativo di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto; d. per cariche sindacali: pari a 7 giorni l'anno per ciascun lavoratore; e. studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; non obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Ai lavoratori universitari sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto (elevati a 4 per gli esami di diploma o di laurea). Diritto allo studio 150 ore triennali pro capite (usufruibili anche in un solo anno); f. 2 giorni, al padre lavoratore, in concomitanza con la nascita del figlio; g. RLS, per l'espletamento dei propri compiti: 40 ore annue nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti; 30 ore annue nelle aziende da 6 a 15 dipendenti; 12 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti. Nel triennio di mandato vengono riconosciute 8 ore complessive di permessi aggiuntivi</p>
	Riduzione orario	<p>Plastica e gomma - i lavoratori fruiranno delle seguenti riduzioni dell'orario di lavoro annuo: a. lavoratori che prestano attività cosiddetta giornaliera ovvero a 2 turni avvicendati su impianti impegnati su 5 o 6 giorni settimanali: 8 ore su base annua; b. lavoratori che prestano attività sul 3° turno notturno anche nei 3 turni avvicendati su impianti impegnati 5 giorni settimanali: 22 ore su base annua; c. lavoratori che prestano attività su 2 turni per 7 giorni settimanali: 30 ore su base annua fino al 31.12.2001; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2002 ed ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2003; d. lavoratori che prestano attività su 17 turni settimanali: 22 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2001; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dal 01.01.2002 ed ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2003; e. lavoratori che prestano attività sul 3° turno notturno anche nei 3 turni avvicendati su impianti impegnati 6 giorni settimanali: 30 ore su base annua fino al 31.12.2000; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2001; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2002 ed ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2003; f. lavoratori che prestano attività sul 3° turno notturno anche nei 3 turni avvicendati su impianti impegnati 7 giorni settimanali: 50 ore su base annua fino al 31.12.2000; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2001; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2002 ed ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2003; ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dall'1.1.2005.</p> <p>A decorrere dall'1.1.1990 per i lavoratori che prestino attività su 6 giorni settimanali in aziende che, ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 17.07.1980, hanno provveduto all'utilizzo degli impianti nello stesso arco di tempo settimanale, la riduzione di orario aziendale concordata viene elevata fino ad un massimo complessivo di 62 ore su base annua.</p> <p>Abrasive - ai lavoratori giornalieri e ai turnisti non a ciclo continuo, siano essi addetti a lavorazioni 2x5 e 2x6 ovvero a lavorazioni 3x5 e 3x6, sono riconosciute le seguenti riduzioni dell'orario di lavoro in ragione d'anno alle diverse scadenze: a. 40 ore ex Accordo interconfederale 22/1/1983; b. 24 ore ex Ccnl 5.3.1987 e Ccnl 31.10.1990. Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo valgono le norme di cui ai commi 13, 14 e 15 dell'art. 21 CCNL 12.10.1994.</p> <p>Ceramica - possono essere considerati normali regimi di prestazioni lavorative di 39 ore settimanali, realizzati assorbendo i corrispondenti riposi di cui all'art. 14 del Ccnl. Ai lavoratori giornalieri e ai turnisti non a ciclo continuo, siano essi addetti alle lavorazioni 2x5 e 2x6 ovvero a lavorazioni 3x5 e 3x6, sono riconosciute le seguenti riduzioni di orario in ragione d'anno: 64 ore complessive (di cui 40 ore ex Accordo interconfederale 22 gennaio 1983; 24 ore ex Ccnl 5 marzo 1987 e 31 ottobre 1990).</p> <p>Vetro - per i lavoratori non in turni sarà considerata normale una durata settimanale della prestazione lavorativa di 39 ore, da attuare mediante l'assorbimento di corrispondenti quote di riduzione di orario di lavoro previste dal Ccnl. Per i maestri fiaccai e aiutanti maestri della bofferia toscana; per gli operai addetti alla piazza semiautomatica: tagliatori, levatori, soffiatori, portantini e impilatori che fabbricano damigiane da litri 5/7 fino a litri 60, l'orario normale di lavoro è fissato in 36 ore settimanali con un massimo di 6 ore giornaliera. Quando gli operai addetti alla piazza, semiautomatica come sopra specificati producono damigiane inferiori a 5/7 litri, osserveranno l'orario di 40 ore settimanali. Ferma restando la durata settimanale dell'orario contrattuale in 40 ore, le quote orarie di riduzione dell'orario di lavoro sono state pari a 40, in ragione d'anno, sino al 31 dicembre 1987, secondo quanto stabilito dal Protocollo d'intesa 22 gennaio 1983. Ulteriori 16 ore di riduzione dell'orario di lavoro sono state riconosciute, in ragione d'anno, con decorrenza 1° gennaio 1988. Inoltre, a decorrere dall'1° gennaio 1994, l'orario di lavoro è stato ridotto di ulteriori 8 ore sempre in ragione d'anno; per il settore della trasformazione (cosiddette seconde lavorazioni del vetro) questa riduzione è entrata invece in vigore dal 1° gennaio 1995. I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semicontinue", (3 turni per 5 giorni o 3 turni per 6 giorni) che prestino la loro attività nel turno notturno, hanno diritto di godere, in aggiunta ai 4 giorni di riposo concessi a fronte delle ex festività religiose, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque di 2 ulteriori giornate di riposo annue rapportate al lavoro prestato in turno notturno</p>
	Festività	<p>a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; solo per il settore Plastica e Gomma, il giorno di Pasqua; b. la festività 4.11 ed il relativo trattamento economico è stato assorbito nelle riduzioni dell'orario di lavoro</p>
	Festività sopresse	<p>le 4 ex festività religiose concorrono al raggiungimento degli orari di lavoro</p>
Flessibilità orario contrattuale	<p>Chimica - concia e Settori accorpati - l'azienda potrà ricorrere alla flessibilità settimanale dell'orario normale di lavoro adottando orari fino a 48 ore settimanali e provvedendo a correlativi periodi di minor prestazione.</p> <p>Ceramica - l'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno, previa contrattazione delle modalità operative da effettuarsi anche tenendo conto delle informazioni sulle previsioni produttive di mercato, programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tale limite. Gli scostamenti dal programma definito saranno tempestivamente portati a conoscenza della R.S.U.</p>	
Permanenza massima passaggio cat. superiore	<p>il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori al proprio livello/parametro - sempreché non si tratti di sostituzione temporanea - passa definitivamente nel livello/parametro superiore: a. dopo 45 giorni di effettivo servizio se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui all'art. 11 (operai e intermedi); b. dopo 3 mesi di effettivo servizio se disimpegni mansioni proprie dei</p>	

OPARIO		<p>lavoratori di cui all'art. 11 (impiegati e quadri). Agli effetti del passaggio di livello/parametro per i lavoratori di cui all'art. 11 (impiegati e quadri), il disimpegno delle mansioni di livello/parametro superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Settore</th> <th>Mesi</th> <th>Passaggio</th> <th>Mesi</th> <th>Passaggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plastica e Gomma</td> <td>12</td> <td>livello VII e VIII</td> <td>8</td> <td>agli altri livelli</td> </tr> <tr> <td>Chimica, concia e Settori accorpati</td> <td>12</td> <td>parametro F e G</td> <td>8</td> <td>agli altri parametri</td> </tr> <tr> <td>Ceramica ed Abrasivi</td> <td>12</td> <td>livello A</td> <td>8</td> <td>agli altri livelli</td> </tr> <tr> <td>Vetro</td> <td>12</td> <td>livello A</td> <td></td> <td>agli altri livelli</td> </tr> </tbody> </table>	Settore	Mesi	Passaggio	Mesi	Passaggio	Plastica e Gomma	12	livello VII e VIII	8	agli altri livelli	Chimica, concia e Settori accorpati	12	parametro F e G	8	agli altri parametri	Ceramica ed Abrasivi	12	livello A	8	agli altri livelli	Vetro	12	livello A		agli altri livelli
	Settore	Mesi	Passaggio	Mesi	Passaggio																						
Plastica e Gomma	12	livello VII e VIII	8	agli altri livelli																							
Chimica, concia e Settori accorpati	12	parametro F e G	8	agli altri parametri																							
Ceramica ed Abrasivi	12	livello A	8	agli altri livelli																							
Vetro	12	livello A		agli altri livelli																							
Passaggio qualifica superiore	<p>l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica impiegatizia è considerata utile per il 50% della sua entità agli effetti delle ferie, e per il 100% del trattamento di malattia ed infortunio e del preavviso. Agli effetti degli scatti di anzianità è considerata utile l'intera anzianità di servizio prestata nella qualifica operaia. Nel caso di passaggio alla qualifica di quadro il lavoratore manterrà a tutti gli effetti l'anzianità di servizio maturata alla data del passaggio</p>																										
ASSENZE	Malattia	<p>Chimica-concia e Settori accorpati - a. conservazione del posto per 215 giorni lavorativi per anzianità fino a 6 anni e per 260 per anzianità superiore a 6 anni. In caso di più assenze tali periodi si intendono riferiti ad un arco temporale di 1.095 giorni. Non daranno corso al raggiungimento del periodo di comporto, al fine della conservazione del posto, le degenze ospedaliere debitamente certificate, per un periodo massimo complessivo di 65 giorni lavorativi; b. trattamento economico: A) per anzianità fino a 6 anni: 100% della retribuzione per i primi 65 giorni lavorativi; 2/3 della retribuzione per i successivi 65 giorni lavorativi; 50% della retribuzione per ulteriori 85 giorni lavorativi; ; B) per anzianità oltre 6 anni: 100% della retribuzione per i primi 85 giorni lavorativi; 2/3 della retribuzione per i successivi 65 giorni lavorativi; 50% della retribuzione per ulteriori 110 giorni lavorativi. Qualora per il periodo di conservazione del posto venisse superato per cause di degenza ospedaliera, il trattamento economico per il periodo eccedente e fino ad un massimo di 65 giorni lavorativi è pari al 50% della retribuzione</p> <p>Plastica e Gomma - a. conservazione del posto secondo i seguenti termini: A) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni; B) mesi 9 per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni; C) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni. L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 giorni di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie. Le degenze ospedaliere, debitamente certificate, entro un limite massimo di 90 giorni di calendario, comporteranno un corrispondente prolungamento dei limiti di comporto di cui sopra. b. trattamento economico: l'azienda riconosce ai lavoratori non in prova, il seguente trattamento economico complessivo, per l'insieme del comparto stesso: 1. Appartenenti al gruppo C) di cui all'art. 11 (operai) - Anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti istituti a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso da parte degli Istituti interessati attraverso conguaglio od analogo sistema. Inoltre l'Azienda corrisponderà un'integrazione della predetta indennità sino a raggiungere complessivamente l'importo netto della intera retribuzione normale di fatto nei primi 2, 3 o 4 mesi, rispettivamente nella ipotesi di lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni, oltre 3 e fino a 6 anni, oltre 6 anni. 2. Appartenenti ai gruppi A) e B) di cui all'art. 11 (quadri e impiegati) - Corresponsione della retribuzione normale secondo le seguenti misure: a) intera nei primi 2, 3 o 4 mesi, rispettivamente nella ipotesi di lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni, oltre 3 e fino a 6 anni, oltre 6 anni; b) due terzi nei successivi 4, 6 o 8 mesi, sempreché non risultino superati i limiti temporali delle prestazioni economiche di malattia dell'INPS; c) metà, quando non risulti applicabile, sempre nei limiti di conservazione del posto sopra indicati, quanto previsto dalle precedenti lettere a) e b), fatto salvo quanto previsto per le degenze ospedaliere al comma 3° del paragrafo "Conservazione del posto.</p> <p>Ceramica - a. conservazione del posto secondo i seguenti termini: A) 8 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti; B) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti; C) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti; Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto di cui sopra non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero fino ad un massimo di 60 giorni complessivi di calendario. In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti a un arco temporale pari a 36 mesi. b. trattamento economico: in aggiunta a quanto comunque percepito dal lavoratore non in prova e non in CIG da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda, verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione di fatto del mese in cui si verifica l'assenza tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari: 1. per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: alla retribuzione di fatto netta per i primi 3 mesi; al 66% per i 3 mesi successivi e al 50% per gli ultimi 2 mesi; 2. per anzianità di servizio oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti: alla retribuzione di fatto netta per i primi 4 mesi; al 66% per i 3 mesi successivi; al 50% per gli altri 3 mesi successivi; 3. per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti: alla retribuzione di fatto netta per i primi 7 mesi; al 50% per gli altri 5 mesi successivi.</p> <p>Vetro - a. conservazione del posto secondo i seguenti termini: a) mesi 9 per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti; b) mesi 12 per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti; c) mesi 16 per anzianità di servizio oltre 6 anni. Il ricovero ospedaliero di durata pari o superiore a venti giorni e fino a sessanta, afferente a uno o più eventi morbosi, sospende per una sola volta nell'arco temporale di 36 mesi, il decorso del comporto di cui sopra, per un massimo di 60 giorni dall'inizio dell'evento. b. trattamento economico: l'Azienda corrisponderà al lavoratore un'integrazione di quanto lo stesso percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento delle seguenti misure della normale retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato: 1. Lavoratori di cui al gruppo 3): a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 3 mesi e mezzo, 70% della retribuzione per i 2 mesi e mezzo successivi e 50% della retribuzione per i tre mesi restanti; b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 5 mesi, 70% della retribuzione per il successivo mese e mezzo e 50% per i restanti 5 mesi e mezzo; c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 8 mesi e 50% per i restanti 8 mesi. 2. Lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2): a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e mezzo, 70% della retribuzione globale per i 2 mesi e mezzo successivi e metà retribuzione globale per i 3 mesi restanti; b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 5 mesi, 70% della retribuzione globale per il successivo mese e mezzo e metà retribuzione globale per i restanti 5 mesi e mezzo; c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione globale per i primi 8 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi restanti.</p> <p>Abrasivi - a. conservazione del posto secondo i seguenti termini: A) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni, B) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni; C) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni. Nel caso di contratti di lavoro di durata prevista fino a tre anni e di apprendistato, i periodi complessivi di conservazione del posto, in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro per il lavoratore non in prova, sono i seguenti: A) 150 giorni per contratti superiori a 2 e fino a 3 anni (4 anni per apprendistato); B) 120 giorni per contratti superiori a 1 e fino a 2 anni; C) 90 giorni per contratti superiori a 9 mesi e fino ad 1 anno; D) 60 giorni per contratti fino a 9 mesi. b. trattamento economico: A) intera retribuzione netta per 3 mesi e alla metà di essa per successivi 5 mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a 3 anni; B) intera retribuzione netta per 4 mesi e alla metà di essa per i successivi 6 mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a 6 anni; C) intera retribuzione netta per 5 mesi ed</p>																									

	<p>alla metà di essa per successivi 7 mesi se ha un'anzianità di servizio oltre i 6 anni. Nel caso di contratti di lavoro di durata prevista fino a 3 anni e di apprendistato, si applicano i seguenti trattamenti economici complessivi in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro: A) intera retribuzione netta per 75 giorni e metà di essa per i 75 giorni successivi per contratti superiori a 2 anni e fino a 3 anni (4 anni per apprendistato); B) intera retribuzione netta per 60 giorni e metà di essa per i 60 giorni successivi per contratti superiori ad 1 anno e fino a 2 anni; C) intera retribuzione netta per 45 giorni e metà di essa per i 45 giorni successivi per contratti superiori a 9 mesi e fino ad 1 anno; D) intera retribuzione netta per 30 giorni e metà di essa per i 30 giorni successivi per contratti fino a 9 mesi</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ASSENZE</p> <p>Infortunio</p>	<p>Chimica-concia e Settori accorpati - a. conservazione del posto fino alla guarigione clinica; b. trattamento economico: A) per anzianità fino a 6 anni: 100% della retribuzione per i primi 65 giorni; 2/3 della retribuzione per i successivi 65 giorni; 50% della retribuzione per ulteriori 85 giorni lavorativi; B) per anzianità oltre 6 anni: 100% della retribuzione per i primi 85 giorni; 2/3 della retribuzione per i successivi 65 giorni; 50% della retribuzione per ulteriori 110 giorni lavorativi; Qualora per il periodo di conservazione del posto venisse superato per cause di degenza ospedaliera, il trattamento economico per il periodo eccedente e fino ad un massimo di 65 giorni lavorativi è pari al 50% della retribuzione</p> <p>Plastica e Gomma - a. conservazione del posto fino alla guarigione clinica; b. trattamento economico: l'azienda riconosce ai lavoratori non in prova, il seguente trattamento economico complessivo, per l'insieme del comparto stesso: A) Appartenenti al gruppo C) di cui all'art. 11 (operai) - Anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti istituti a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso da parte degli Istituti interessati attraverso conguaglio od analogo sistema. Inoltre l'Azienda corrisponderà un'integrazione della predetta indennità sino a raggiungere complessivamente l'importo netto della intera retribuzione normale di fatto nei primi 2, 3 o 4 mesi, rispettivamente nella ipotesi di lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni, oltre 3 e fino a 6 anni, oltre 6 anni. B) Appartenenti ai gruppi A) e B) di cui all'art. 11 (quadri e impiegati) - Corresponsione della retribuzione normale secondo le seguenti misure: a) intera nei primi 2, 3 o 4 mesi, rispettivamente nella ipotesi di lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni, oltre 3 e fino a 6 anni, oltre 6 anni; b) due terzi nei successivi 4, 6 o 8 mesi, sempreché non risultino superati i limiti temporali delle prestazioni economiche di malattia dell'INPS; c) metà, quando non risulti applicabile, sempre nei limiti di conservazione del posto sopra indicati, quanto previsto dalle precedenti lettere a) e b), fatto salvo quanto previsto per le degenze ospedaliere al comma 3° del paragrafo "Conservazione del posto.</p> <p>Ceramica - a. conservazione del posto fino a guarigione clinica; b. trattamento economico: in aggiunta a quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda, verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione di fatto del mese in cui si verifica l'assenza, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari: a. per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, alla retribuzione di fatto netta per i primi 3 mesi; b. per anzianità di servizio oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti, alla retribuzione di fatto netta per i primi 4 mesi; c. per anzianità di servizio oltre i 6 anni, alla retribuzione di fatto netta per i primi 6 mesi.</p> <p>Vetro - a. conservazione del posto fino a guarigione clinica; b. trattamento economico: l'Azienda corrisponderà al lavoratore un'integrazione di quanto lo stesso percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento delle seguenti misure della normale retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato: A) Lavoratori di cui al gruppo 3) (operai): a) per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti, intera retribuzione per i primi 3 mesi; b) per anzianità di servizio oltre 6 anni, intera retribuzione per i primi 4 mesi; e in caso di ricaduta nello stesso evento entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro: a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, intera retribuzione per i primi 3 mesi e mezzo; b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti, intera retribuzione per i primi 4 mesi e mezzo; c) per anzianità di servizio oltre 6 anni, intera retribuzione per i primi 6 mesi. B) - Lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2) (impiegati e quadri): a) per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; b) per anzianità di servizio oltre 6 anni, intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; e in caso di ricaduta nello stesso evento entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro: a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e mezzo; b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 non compiuti, intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e mezzo; c) per anzianità di servizio oltre 6 anni, intera retribuzione globale per i primi 6 mesi.</p> <p>Abrasivi - a. conservazione del posto fino a guarigione clinica; b. trattamento economico: a) intera retribuzione netta per 3 mesi e alla metà di essa per successivi 5 mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a 3 anni; b) intera retribuzione netta per 4 mesi e alla metà di essa per successivi 6 mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a 6 anni; c) intera retribuzione netta per 5 mesi ed alla metà di essa per successivi 7 mesi se ha un'anzianità di servizio oltre i 6 anni. Nel caso di contratti di lavoro di durata prevista fino a 3 anni e di apprendistato, si applicano i seguenti trattamenti economici complessivi in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro: a) intera retribuzione netta per 75 giorni e metà di essa per i 75 giorni successivi per contratti superiori a 2 anni e fino a 3 anni (4 anni per apprendistato); b) intera retribuzione netta per 60 giorni e metà di essa per i 60 giorni successivi per contratti superiori ad 1 anno e fino a 2 anni; c) intera retribuzione netta per 45 giorni e metà di essa per i 45 giorni successivi per contratti superiori a 9 mesi e fino ad 1 anno; d) intera retribuzione netta per 30 giorni e metà di essa per i 30 giorni successivi per contratti fino a 9 mesi</p>
<p>Maternità</p>	<p>integrazione indennità Inps al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza. Per il solo congedo parentale di cui all'art. 32, c. 1, del D.lgs. 151/2001, in caso di modalità di fruizione del congedo su base oraria, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale</p>
<p>Congedo matrimoniale</p>	<p>15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione</p>
<p>Permessi</p>	<p>a. studenti: 20 giorni l'anno non retribuiti ai lavoratori universitari; 15 giorni ai lavoratori studenti delle scuole medie-superiori e di scuole professionali; b. brevi permessi non retribuiti, per giustificati motivi (familiari portatori di handicap, figli di età inferiore ai 6 anni, minori di cui il lavoratore abbia assunto la tutela a termini di legge, figli in malattia di età compresa tra i 3 e i 12 anni, fino ad un massimo di 8 giorni comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione), al lavoratore che ne faccia richiesta; c. parzialmente retribuiti in ragione del 30%, per documentate esigenze (familiari a carico portatori di handicap o in stato di tossicodipendenza, lavoratori provenienti da paesi esteri), fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giorni di retribuzione, qualora fossero già esauriti ferie e permessi. Tali permessi verranno concessi entro un limite del 5% dei lavoratori dipendenti dall'azienda con un massimo di 10 giornate all'anno</p>
<p>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</p>	<p>Chimica-concia e Settori accorpati - nel caso di interruzione del lavoro, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza. E' ammesso il recupero delle ore perdute per interruzioni di lavoro, purché sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.</p> <p>Plastica e Gomma - in caso di interruzioni di lavoro, dovute a causa di forza maggiore, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutto il tempo dell'interruzione, ad integrazione del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni qualora richiesto dall'azienda. È ammesso, per tutti i lavoratori, il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore entro i successivi 60 giorni lavorativi o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria, in entrambi i casi nel limite massimo di un'ora al giorno.</p>

ASSENZE		<p>Abrasivi - è ammesso per tutti i lavoratori il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purché esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione. I predetti limiti giornalieri del recupero non si riferiscono alle protrazioni di orario relative alla concentrazione dell'orario settimanale in meno di sei giorni.</p> <p>Ceramica - è ammesso il recupero con la retribuzione di fatto delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle Parti, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.</p> <p>Vetro - è ammesso il recupero a retribuzione normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per interruzioni di lavoro concordate dalle parti nel limite massimo di 12 ore complessive e purché il recupero non superi 1 ora giornaliera e sia effettuato in un periodo di tempo non superiore alle 4 settimane immediatamente successive a quella in cui è avvenuta l'interruzione</p>																																																
	Aspettative	<p>a. l'azienda può concedere al lavoratore per comprovate necessità personali o familiari un periodo di aspettativa; b. in caso di necessità di assistenza a familiari di tossicodipendenti e ai lavoratori tossicodipendenti per documentate necessità di terapie riabilitative; c. per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto, per un periodo non superiore a 6 mesi, prorogabile una sola volta per un pari periodo (abrasivi; chimica-concia; plastica-gomma; 7+4, ceramica); d. per cariche pubbliche elettive, non retribuita, per un massimo di 2 anni; e. per cariche sindacali, fino a 3 anni; f. ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o cronico degenerative, accertate dalla struttura pubblica, in caso di superamento del periodo di comporta, viene concessa a richiesta un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 12 mesi; g. in caso di adozione sarà concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 30 giorni di calendario</p>																																																
GESTIONE	Prova	<p>Chimica – concia e Settori accorpati - non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione, salvo che il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio; in tal caso il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo secondo i seguenti criteri: a. - malattia: qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni; b. - infortunio su lavoro: qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 40 giorni. Tali periodi di sospensione per le cause di cui sopra sono cumulabili fino ad un massimo rispettivamente di 15 e 40 giorni. All'atto della costituzione del rapporto di lavoro le parti possono concordare la riduzione del periodo di prova da 130 giorni a 90 giorni e da 90 giorni a 45 giorni per i seguenti lavoratori inquadrati nella V area, parametro G, V area parametro F, IV area parametro E e III area parametro D ex impiegati: a. per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio negli ultimi tre anni presso altre aziende; b. per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio negli ultimi tre anni presso altre aziende che esercitano la stessa attività. Ai lavoratori il cui periodo di prova dovesse essere interrotto o non seguito da conferma l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato. La durata del periodo di prova, riferita alle giornate di effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Giorni</th> <th>Aree e parametri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>130</td> <td>V, par. H; V, par. G; V, par.</td> </tr> <tr> <td>90</td> <td>IV, par. E; III, par. D</td> </tr> <tr> <td>60</td> <td>II, par. C</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>I, par. B; I, par. A</td> </tr> </tbody> </table> <p>In caso di part-time i periodi di cui sopra si intendono proporzionalmente prolungati, fino ad un massimo di 130 giornate di effettivo servizio.</p> <p>Plastica e Gomma - Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni di calendario. Tale periodo di sospensione per le cause di cui sopra è cumulabile fino ad un massimo di 15 giorni di calendario</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Giorni</th> <th>Livelli</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>130</td> <td>Quadri, VIII, VII</td> </tr> <tr> <td>80</td> <td>VI</td> </tr> <tr> <td>65</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>55</td> <td>IV, III</td> </tr> <tr> <td>35</td> <td>II</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>I</td> </tr> </tbody> </table> <p>Abrasivi - per i rapporti di lavoro instaurati dal 1° giugno 2002 il periodo di prova è ridotto da sei a tre mesi o da tre a due mesi per i lavoratori con qualifica di quadro e di impiegato che per almeno un biennio, nei tre anni precedenti, abbiano prestato servizio con analoghe mansioni presso altre imprese che esercitano la stessa attività. La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mesi</th> <th>Categorie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6</td> <td>A – B</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>C – D</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>E</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>F</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fermi restando i periodi di prova sopra indicati, il periodo di prova, riferito all'effettivo servizio, nelle tipologie di contratto di lavoro non a tempo indeterminato, non può in ogni caso superare il 40% della durata prevista dal contratto di lavoro individuale.</p> <p>Ceramica - la durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mesi</th> <th>Categorie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6</td> <td>A</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>B</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>C</td> </tr> <tr> <td>2,5</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>E</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>F</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il periodo di prova è ridotto alla metà nei seguenti casi: a. per gli impiegati amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende; b. per gli impiegati tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività; c. per gli impiegati commerciali che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un quinquennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività; d. per gli operai e gli intermedi che nel triennio precedente alla assunzione abbiano prestato servizio con le medesime mansioni per almeno 1 anno presso altre aziende che esercitano la stessa attività. Inoltre i lavoratori, cui si applica la normativa operai e intermedi, saranno esenti da tale periodo di prova qualora lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nel biennio precedente.</p>	Giorni	Aree e parametri	130	V, par. H; V, par. G; V, par.	90	IV, par. E; III, par. D	60	II, par. C	30	I, par. B; I, par. A	Giorni	Livelli	130	Quadri, VIII, VII	80	VI	65	V	55	IV, III	35	II	25	I	Mesi	Categorie	6	A – B	3	C – D	2	E	1	F	Mesi	Categorie	6	A	6	B	3	C	2,5	D	2	E	1	F
	Giorni	Aree e parametri																																																
130	V, par. H; V, par. G; V, par.																																																	
90	IV, par. E; III, par. D																																																	
60	II, par. C																																																	
30	I, par. B; I, par. A																																																	
Giorni	Livelli																																																	
130	Quadri, VIII, VII																																																	
80	VI																																																	
65	V																																																	
55	IV, III																																																	
35	II																																																	
25	I																																																	
Mesi	Categorie																																																	
6	A – B																																																	
3	C – D																																																	
2	E																																																	
1	F																																																	
Mesi	Categorie																																																	
6	A																																																	
6	B																																																	
3	C																																																	
2,5	D																																																	
2	E																																																	
1	F																																																	

Vetro

Settori meccanizzati

<u>Durata</u>	<u>Categoria/P.O.</u>
6 mesi	A e B
5 mesi	C2
4 mesi	C1 - D2 (gr.1 e 2)
35 gg di effettiva prestazione	D1 e D2 (gr. 3) – D3
25 gg di effettiva prestazione	E2 – E3
20 gg di effettiva prestazione	F1 – E1

Settori della trasformazione

<u>Durata</u>	<u>Livelli</u>	
6 mesi	8 -7	
5 mesi	6	
4 mesi	5 -6	Gruppi 1 e 2
35 gg	5 – 5A	Gruppo 3
35 gg	4	
25 gg	3	
20 gg	1 -2	

Settori a soffio, a mano e con macchine semiautom.

<u>Durata</u>	<u>Livelli</u>	
6 mesi	9 - 8	Gruppo 1
4 mesi	6	Gruppo 1
45 gg. di effettiva prestazione	8A	Gruppo 3
35 gg. di effettiva prestazione	7 e 6	Gruppo 3
35 gg. di effettiva prestazione	5	Gruppo 1
25 gg. di effettiva prestazione	4 - 5	
20 gg. di effettiva prestazione	1 - 2 - 3	

Il periodo di prova è ridotto da 6 a 4 mesi e mezzo, da 5 a 3 mesi e mezzo da 4 a 3 mesi per i seguenti lavoratori di cui al gruppo 1): **a.** per gli amministrativi che abbiano già prestato servizio, con analoghe mansioni, per almeno un biennio, presso altre aziende; **b.** per i tecnici che abbiano già prestato servizio, con analoghe mansioni, per almeno un biennio, presso altre aziende che esercitano la stessa attività. Per i lavoratori di cui al Gruppo 1 assunti nel terzo livello dei settori meccanizzati e della trasformazione o nel 4° livello dei settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche, è ammessa la proroga consensuale, risultante per iscritto, del periodo di prova rispettivamente di ulteriori 20 giorni di effettiva prestazione. Per gli altri lavoratori di cui al Gruppo 1 non è ammessa la prorogazione né la rinnovazione del periodo di prova

Preavviso

Chimica-concia e Settori accorpati - a. operai: licenziamento e dimissioni: 6 giorni lavorativi per anzianità fino a 1 anno e 15 giorni lavorativi per anzianità superiori. I termini di preavviso decorrono da qualsiasi giorno della settimana;

b. intermedi:

<u>Anzianità</u>	<u>III^a area</u>	<u>IV^a area</u>
fino a 5 anni	1 mese	1/2 mese
da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	1 mese
oltre 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2

c. impiegati:

<u>Anzianità</u>	<u>V^a area</u>	<u>IV^a area</u>	<u>III^a area</u>	<u>II^a e I^a area</u>
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese	1/2 mese
da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese
oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2

d. quadri: 4 mesi**Plastica e Gomma – a. quadri e impiegati:**

<u>Anni di servizio</u>	<u>Livelli</u>		
	<u>Quadri, VIII, VII</u>	<u>VI</u>	<u>V, IV, II</u>
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre a 5 anni e fino a 10 anni	3 mesi	3 mesi	1 mese 1/2
Oltre 10 anni	4 mesi	4 mesi	2 mesi

b. operai: la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualunque giorno, con preavviso di una settimana per anzianità ininterrotta fino ad un anno, e di tre settimane per anzianità superiori.

Abrasivi - a. operai: Per il licenziamento o le dimissioni è previsto il termine di preavviso di 15 giorni con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese; **b. lavoratori con qualifica speciale:**

<u>Anni di servizio</u>	<u>Cat. D</u>	<u>Cat. E</u>
Fino a 5 anni	1 mese	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni	1 mese e ½	1 mese
Oltre 10 anni	2 mesi	1 mese e ½

In caso di dimissioni, i suddetti termini sono ridotti alla metà. **c. quadri e impiegati:**

<u>Anni di servizio</u>	<u>Cat. A - B</u>	<u>Cat. C - D</u>	<u>Cat. E - F</u>
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e ½	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e ½
Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni, i suddetti termini sono ridotti alla metà;

Ceramica a. operai: Per il licenziamento o le dimissioni è previsto il termine di preavviso di 15 giorni con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese; **b. lavoratori con qualifica speciale:**

	Anni di servizio	Cat. D	Cat. E	
	Fino a 5 anni	1 mese	1 mese	
	Oltre 5 anni e fino a 10 anni	1 mese e ½	1 mese	
	Oltre 10 anni	2 mesi	1 mese e ½	
In caso di dimissioni, i suddetti termini sono ridotti alla metà; c. quadri e impiegati:				
	Anni di servizio	Cat. A - B	Cat. C - D	Cat. E - F
	Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e ½	1 mese
	Oltre 5 anni e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e ½
	Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi
In caso di dimissioni, i suddetti termini sono ridotti alla metà. Vetro – a. operai: sei giorni per anzianità fino a 5 anni; otto giorni per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni; dieci giorni per anzianità oltre i 10 anni. b. lavoratori con qualifica speciale: <i>Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro – settori meccanizzati</i>				
	Anni di servizio	Categoria E	Categoria C e D	
	Fino a 5 anni	1/2 mese	1 mese	
	Oltre 5 anni e fino a 10 anni	1 mese	1 mese e 1/2	
	Oltre 10 anni	1 mese e 1/2	2 mesi	
<i>Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro a soffio a mano e con macchine semiautomatiche</i>				
	Anni di servizio	Livello 3°	Livello 5° e 6°	
	Fino a 5 anni	1/2 mese	1 mese	
	Oltre 5 anni e fino a 10 anni	1 mese	1 mese e 1/2	
	Oltre 10 anni	1 mese e 1/2	2 mesi	
I termini di cui sopra sono ridotti della metà in caso di dimissioni. a. quadri e impiegati: <i>Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro – settori meccanizzati</i>				
	Anni di servizio	Categoria E	Categoria C,D	Categoria A, B
	Fino a 5 anni	1 mese	1 mese e ½	2 mesi
	Oltre 5 anni e fino a 10 anni	1 mese e ½	2 mesi	3 mesi
	Oltre 10 anni	2 mesi	3 mesi	4 mesi
<i>Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro a soffio a mano e con macchine semiautomatiche</i>				
	Anni di servizio	Livello 2° - 3° - 4°	Livello 5° e 6°	Livello 7° - 8° - 9°
	Fino a 5 anni	1 mese	1 mese e ½	2 mesi
	Oltre 5 anni e fino a 10 anni	1 mese e ½	2 mesi	3 mesi
	Oltre 10 anni	2 mesi	3 mesi	4 mesi
I termini di cui sopra sono ridotti della metà in caso di dimissioni.				
Tirocinio	non previsto			
Apprendistato	<p>Apprendistato professionalizzante D.Lgs. 81/2015 – a. Limiti di età: può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni per i soggetti in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005; b. Limiti numerici: le imprese che occupano almeno 50 dipendenti possono ricorrere al contratto di apprendistato solo se abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti; al fine del calcolo della predetta percentuale non si computano i rapporti: risolti per recesso durante il periodo di prova, cessati per licenziamento per giusta causa, risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore. È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti. Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 non trovano applicazione i limiti percentuali di trasformazione dei contratti di cui sopra; per tali aziende è comunque ammesso il ricorso alle assunzioni di apprendisti purché in misura non superiore al 50% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato all'inizio del mese precedente l'assunzione dell'apprendista, con arrotondamento all'unità superiore. È comunque consentita l'assunzione di un numero minimo pari a 3 apprendisti; c. Prova: il periodo di prova è della durata effettiva pari a quella prevista per gli altri lavoratori del livello cui è destinato l'apprendista e comunque non superiore a 40 giorni di effettiva prestazione. In caso di part time il periodo di prova si intende proporzionalmente prolungato, fino alla durata massima prevista dal CCNL; d. Durata: massimo 36 mesi; e. Precedenti periodi di apprendistato: i periodi di servizio prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e purché siano stati prestati presso altra azienda industriale dello stesso settore, con mansioni analoghe e per i lavoratori direttamente collegati al ciclo produttivo, svolgente attività dello stesso genere di produzione e purché debitamente certificati; f. Interruzioni: in caso di mancata prestazione per un periodo complessivamente superiore a 30 giorni di effettiva prestazione, anche non continuativi, il rapporto può essere prolungato dello stesso periodo; g. Inquadramento: all'assunzione, due livelli sotto quello da conferire al termine dell'apprendistato; trascorsi 10 mesi, l'inquadramento è inferiore di un livello rispetto a quello da conseguire. Al termine del periodo, riferibile alla durata residua del contratto, sarà riconosciuto l'inquadramento finale; h. Retribuzione: fino al compimento dei primi 10 mesi dell'apprendistato viene riconosciuta al lavoratore la retribuzione pari al minimo tabellare del livello di inquadramento iniziale; decorsi i primi 10 mesi, viene riconosciuta la retribuzione pari al minimo tabellare del livello di inquadramento immediatamente successivo a quello iniziale; al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore viene riconosciuta la retribuzione pari al minimo tabellare prevista per il livello di inquadramento finale; i. Ferie: 4 settimane; l. Premio per obiettivi: demandata alle Parti aziendali la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi per obiettivi e di tutte le altre voci retributive stabilite a livello aziendale; m. Preavviso: applicabile la disciplina inerente definita dal CCNL vigente; n. Formazione: 120 ore annue retribuite</p>			
Contratto intermittente	non regolamentato			
Contratto tempo determinato	l'impresa può utilizzare per i due istituti - contratto a termine e somministrazione a termine - complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25% rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Un ulteriore incremento su base annua pari al 5% potrà essere utilizzato per l'assunzione con contratto a termine. Rimane confermato che non potrà essere utilizzato in ogni singolo mese, per le tipologie di assunzione sopra riportate, un numero di lavoratori superiori al 30% dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato.			

	<p>Un ulteriore incremento in ogni singolo mese pari al 5% potrà essere utilizzato per l'assunzione con contratto a termine. Qualora l'applicazione delle percentuali concordate dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a termine e in somministrazione a termine, complessivamente intesi. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto può avvenire per un massimo di due mesi collocabili, in tutto o in parte, nel periodo precedente e/o successivo all'assenza. Ferma restando la cessazione del contratto a termine alla scadenza prevista, il periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio non sul lavoro, per i lavoratori con contratto a termine non in prova, è pari ad un quarto della durata del contratto, fino ad un massimo di 6 mesi di comporto. A decorrere dal 1.1.2017, ai lavoratori che hanno intrattenuto rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato con la medesima azienda e per il medesimo livello/parametro contrattuale per una durata complessiva, anche non continuativa, di 36 mesi nell'arco dei 5 anni precedenti, spetta il diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, con riferimento ai rapporti di somministrazione intercorsi con il medesimo livello/parametro contrattuale. Le Parti convengono di applicare a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi. Inoltre, convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (quali, ad esempio: maternità, ferie, malattia, ecc.)</p>
Part time	<p>il trattamento economico e normativo è proporzionale all'attività prestazione lavorativa. Tra le parti possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa); tali clausole possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti e con il consenso di entrambe. Per le ore prestate in orari diversi da quello inizialmente concordato, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione. La variazione in aumento della durata della prestazione è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione. La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 5 giorni; in caso contrario le maggiorazioni di cui sopra sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 5 giorni. Previo accordo tra le parti è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa. È possibile la prestazione di lavoro supplementare entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 16%. Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo sono retribuite con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione. È possibile la prestazione di lavoro straordinario alla quale si applica la disciplina legale e contrattuale vigente. Fermo restando quanto sopra, le aziende riconosceranno le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in misura del 4% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato al momento della richiesta</p>
Lavoro domicilio	non regolamentato
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>l'impresa può utilizzare per i due istituti - contratto a termine e somministrazione a termine - complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25% rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Un ulteriore incremento su base annua pari al 5% potrà essere utilizzato per l'assunzione con contratto a termine. Rimane confermato che non potrà essere utilizzato in ogni singolo mese, per le tipologie di assunzione sopra riportate, un numero di lavoratori superiori al 30% dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato. Un ulteriore incremento in ogni singolo mese pari al 5% potrà essere utilizzato per l'assunzione con contratto a termine. Qualora l'applicazione delle percentuali concordate dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a termine e in somministrazione a termine, complessivamente intesi. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto può avvenire per un massimo di due mesi collocabili, in tutto o in parte, nel periodo precedente e/o successivo all'assenza. Ferma restando la cessazione del contratto a termine alla scadenza prevista, il periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio non sul lavoro, per i lavoratori con contratto a termine non in prova, è pari ad un quarto della durata del contratto, fino ad un massimo di 6 mesi di comporto. A decorrere dal 1.1.2017, ai lavoratori che hanno intrattenuto rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato con la medesima azienda e per il medesimo livello/parametro contrattuale per una durata complessiva, anche non continuativa, di 36 mesi nell'arco dei 5 anni precedenti, spetta il diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, con riferimento ai rapporti di somministrazione intercorsi con il medesimo livello/parametro contrattuale. Le Parti convengono di applicare a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi. Inoltre, convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (quali, ad esempio: maternità, ferie, malattia, ecc.)</p>
Lavoro stagionale	non regolamentato
Telelavoro	<p>per telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e di continuità dal lavoratore dipendente, presso il domicilio o in luogo idoneo ma comunque fisso esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici. Ai lavoratori dipendenti telelavoristi si applicano le vigenti normative legali e contrattuali; limitatamente alle disposizioni contemplate nel presente articolo le normative generali del CCNL saranno sostituite da quelle speciali in questo articolo riportate. Fermo restando la durata della prestazione prevista dall'art. 12 comma 1) del presente CCNL, le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Tali modalità saranno predefinite a livello aziendale e concordate tra azienda e dipendente. Ai dipendenti telelavoristi si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analoghe attività lavorativa in azienda, ferma restando l'esistenza delle condizioni di sicurezza previste dalla legge per le abitazioni civili, ovviamente curate dal dipendente. Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 5, D.Lgs. n. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo. L'attività di telelavoro potrà prevedere, tenuto conto delle esigenze aziendali, rientri periodici nelle imprese per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non telelavorabili. Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire segreto su tutte le informazioni contenute nelle banche dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro. In nessun caso il dipendente può utilizzare le attrezzature fornitegli dall'azienda per attività diverse da quelle lavorative, o per conto terzi. Al dipendente sarà riconosciuto il diritto di accesso e di partecipazione all'attività sindacale che si svolge nell'impresa, anche attraverso apposita connessione informatica. L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro sarà concordata tra impresa e dipendente; dovrà ugualmente essere oggetto di accordo l'eventuale rientro del lavoratore nella sede aziendale</p>
Viaggiatori e piazzisti	non previsti
Collocamento	nessuna particolarità

PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	per quanto concerne la previdenza integrativa, le Parti richiamano gli accordi in materia di iscrizione al Fondapi. La contribuzione dovuta al fondo: a. con riferimento alla retribuzione utile per il TFR è pari a: A) 1,06% a carico del lavoratore; 1,36% dall'1.1.2017. a carico dell'impresa; a decorrere dall'1.1.2018 l'aliquota a carico impresa è elevata a 1,46% a condizione che il lavoratore contribuisca con pari aliquota. Dall'1.1.2021, la contribuzione a carico dell'azienda è incrementata dello 0,10. b. con riferimento alla quota di TFR da maturare nell'anno: A) 33% per i lavoratori con contribuzione previdenziale antecedente il 28.4.1993; B) 100% per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente alla data del 28.4.1993; c. quota di iscrizione: € 11,36 complessive per ciascun iscritto di cui € 3,61 a carico del lavoratore e € 7,75 a carico dell'impresa, da versarsi al momento dell'iscrizione
	Assistenza integrativa	ENFEA SALUTE: contribuzione dall'1.1.2019 a carico delle imprese pari ad € 10,00 mensili per 12 mensilità, per tutti i lavoratori dipendenti. Sono iscritti a ENFEA i lavoratori dipendenti, superato il periodo di prova, rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali: a. contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori part time o a domicilio; b. - contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione; c. - apprendistato
	Ente Bilaterale	la bilateralità coinvolge tutte le imprese aderenti e non alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni indispensabili ad integrare la retribuzione del lavoratore. Sulla base di Accordi e CCNL rinnovati i contributi dovuti a ENFEA e OPNC rappresentano una quota annua a carico delle aziende, come di seguito indicato: a. Fondo Sicurezza PMI Confapi: € 18,00 annui (€ 1,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore, dovuto dalle aziende prive di RLS territoriale; € 6,00 annui (€ 0,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore, dovuto dalle aziende con il RLS; b. Fondo Sviluppo bilateralità PMI Confapi: € 6,00 annui (€ 0,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato; € 3,00 annui (€ 0,25 per 12 mesi) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore; c. Fondo Sostegno del reddito: € 28,00 annui (€ 2,33 per 12 mesi) per ciascun lavoratore; d. Osservatorio della contrattazione del lavoro: € 8,00 annui (€ 0,66 per 12 mesi) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale/territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello; € 12,00 annui (€ 1,00 per 12 mesi) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale. Le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.7.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC, all'ENFEA e all'ENFEA Salute. I trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli diretti o indiretti, escluso il TFR
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Altre polizze	il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa, tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte sono particolarmente esposti a tale rischio
Quadri	ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale garantita attraverso la messa a disposizione da parte dell'azienda, di professionisti scelti dai quadri stessi. I quadri verranno assicurati contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni	