

# COIBENTI - Aziende industriali (B012)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica-farmaceutica - Settore coibentazioni termiche acustiche

Codice contratto: B012

CCNL in vigore | 29/05/2023

Decorrenza: 1° gennaio 2022 - Scadenza: 30 dicembre 2022

## Sommario

### Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica-farmaceutica - Settore coibentazioni termiche acustiche

### Parti Stipulanti

## Testo del c.c.n.l.

### Protocollo di adesione

### Parte I

## GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Capitolo I

## COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1 (Assunzione)

Art. 2 (Periodo di prova)

Art. 3 (Tipologie di rapporto di lavoro)

### Capitolo II

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 4 (Classificazione del personale) (\*)

Art. 5 (Cumulo e mobilità delle mansioni nell'ambito della categoria)

Art. 6 (Passaggio di mansioni e di qualifica)

Art. 7 (Modalità per la ricollocazione dei lavoratori inidonei)

### Capitolo III

## ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

Art. 8 (Orario di lavoro)

Art. 8 bis (Reperibilità)

Art. 9 (Maggiorazioni per lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni)

Art. 10 (Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali)

Art. 11 (Riposo settimanale - Giorni festivi)

Art. 12 (Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro)

Art. 13 (Ferie)

## Capitolo IV

### NORME SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14 (nel nuovo c.c.n.l. Chimico è art. 14 perché è stato eliminato l'art. 12 trattamento economico per la Pasqua) (Elementi della retribuzione)

Art. 15 (Trattamento economico minimo e complessivo)

Art. 16 (Retribuzione)

Art. 17 (13<sup>a</sup> mensilità)

Art. 18 (Trattenute per risarcimento danni)

Art. 19 (Trasferta)

Art. 20 (Trasferimento)

## Capitolo V

### DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

Art. 21 (Quadri, lavoratori con funzioni direttive e assimilati)

Art. 22 (Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia)

Art. 23 (Telelavoro)

## Capitolo VI

### INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DEL LAVORO

Art. 24 (Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute)

Art. 25 (Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro)

Art. 26 (Permessi di entrata nell'impresa)

Art. 27 (Permessi)

Art. 28 (Aspettativa)

Art. 29 (Assenze)

Art. 30 (Congedo matrimoniale)

Art. 31 (Malattia e infortunio)

Art. 32 (Trattamento per maternità e paternità)

Art. 33 (Trattamenti previdenziali e assicurativi)

## Capitolo VII

### NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 34 (Rapporti in impresa)

Art. 35 (Inizio e fine del lavoro)

Art. 36 (Consegna e conservazione strumenti, utensili e materiale)

Art. 37 (Regolamento interno)

Art. 38 (Provvedimenti disciplinari)

Art. 39 (Ammonizioni scritte, multe e sospensioni)

Art. 40 (Licenziamento per mancanze)

## Capitolo VIII

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 41 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Art. 42 (Trattamento di fine rapporto)

Art. 43 (Restituzione documenti di lavoro e certificato di lavoro)

## Capitolo IX

### NORME SPECIALI PER LE PMI

(fino a 70 addetti)

Art. 44 (Informazioni sulla struttura occupazionale per le imprese fino a 50 addetti)

Art. 45 (Classificazione del personale - opzionale - delle imprese fino a 70 addetti) (\*)

## Parte II

### RELAZIONI INDUSTRIALI - CONTRATTAZIONE AZIENDALE - ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

## Capitolo X

### RELAZIONI INDUSTRIALI

Relazioni industriali

Art. 46 (Relazioni industriali a livello aziendale)

## Capitolo XI

### CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 47 (C.c.n.l. e contrattazione aziendale)

Art. 48 (Premio di partecipazione)

Art. 49 (Premio variabile per le imprese nelle quali non è contrattato il premio di partecipazione)

Art. 50 (Elemento perequativo)

## Capitolo XII

### ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 51 (Rappresentanza sindacale unitaria)

Art. 52 (Assemblee)

Art. 53 (Permessi per cariche sindacali)

Art. 54 (Aspettative per cariche pubbliche e sindacali)

Art. 55 (Affissione)

Art. 56 (Versamento dei contributi sindacali)

Art. 57 (Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa e contributo per il rinnovo contrattuale)

## Parte III

### RESPONSABILITA' SOCIALE - WELFARCHIM - FORMAZIONE - SICUREZZA SALUTE AMBIENTE

## Capitolo XIII

### WELFARCHIM

- Art. 58 (Responsabilità sociale dell'impresa)
- Art. 59 (Produttività e occupabilità)
- Art. 60 (Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione)
- Art. 61 (Previdenza complementare settoriale - FONCHIM)
- Art. 62 (Assistenza sanitaria settoriale - FASCHIM)
- Art. 63 (Formazione)
- Art. 64 (Certificazione delle attività formative)

## Capitolo XIV

### SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Art. 65 (I principali soggetti per la gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente a livello aziendale)
- Art. 66 (La gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente a livello aziendale)
- Art. 67 (Sicurezza dei lavoratori e salvaguardia degli impianti)

## Capitolo XV

### CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

- Art. 68 (Reclami e controversie)
- Art. 69 (Abrogazione dei precedenti contratti: opzione)
- Art. 70 (Condizioni di miglior favore)
- Art. 71 (Decorrenza e durata)

## APPENDICE

Appendice 2 - C.C.N.L. Chimico "Apprendistato"

## ACCORDI

Accordo 25 novembre 2019 sul welfare contrattuale

## II

Accordo 19 dicembre 2019 Rinnovo del c.c.n.l. coibentazioni termico-acustiche  
ALLEGATI "STRUMENTI DI WELFARE" - ESEMPLIFICAZIONI

## Parti Stipulanti

**19 dicembre 2019**[\*]

Decorrenza: 1° gennaio 2020 Scadenza: 31 dicembre 2022

*rinnovato*

**29 MAGGIO 2023**

(Decorrenza: 1° luglio 2022 - Scadenza: 30 giugno 2025)

Associazione nazionale imprenditori coibentazioni termiche acustiche (ANICTA)

e

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILCEM-UIL

Note:

[\*]Il presente contratto si compone di una parte generale che deriva dal c.c.n.l. del settore chimico (13 giugno 2022) e da una parte contenente le norme specifiche per il settore Coibenti (29 maggio 2023).

## **Testo del c.c.n.l.**

### **Protocollo di adesione**

In relazione alla stipula del c.c.n.l. per gli addetti all'industria Chimica settore Coibentazioni Termiche Acustiche sottoscritto tra ANICTA e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL, UGL-CHIMICI dichiara di aderire a tale contratto.

ANICTA accetta tale adesione e riconosce alla Organizzazione sindacale UGL-CHIMICI il diritto al versamento dei contributi sindacali mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda secondo i termini, gli importi e le modalità previste nell'art. 56, Cap. XII, Parte II "Relazioni Industriali".

### **Parte I**

## **GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capitolo I**

## **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 1 (Assunzione)**

Modifiche

Il terzo comma è sostituito dal seguente:

E' facoltà dell'impresa richiedere al lavoratore, se ritenuto necessario, se previsto dal Codice Etico o dal Regolamento aziendale, la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi nonché la documentazione relativa alle occupazioni antecedenti, sempreché il lavoratore ne sia in possesso.

L'impresa rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene. Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'impresa la residenza ed il domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

### **Art. 2 (Periodo di prova)**

Modifiche

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

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

In tutti gli altri casi di licenziamento l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

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

<i>Mesi</i>	<i>Livelli</i>
6	A
3	C
2	D-E-F
1	G-1°

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.

Le parti concordano che per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, in via sperimentale, la durata del periodo di prova possa essere pari a 6 mesi per i lavoratori inquadrati nei livelli A, C; 4 mesi per i lavoratori inquadrati nei livelli D, E, F; 2 mesi per i lavoratori inquadrati nei livelli G e 1°.

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

La norma di cui sopra potrà essere attivata dalle imprese solo qualora, nei 2 anni precedenti, non siano stati instaurati in capo allo stesso lavoratore tipologie contrattuali non a tempo indeterminato complessivamente superiori a 12 mesi.

## Art. 3 (Tipologie di rapporto di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Modifiche

*Premessa*

Le parti condividono l'importanza di far coesistere una pluralità di strumenti contrattuali e normativi e di rendere gli stessi quanto più possibile funzionali e adeguati a dare risposte per una migliore organizzazione aziendale in relazione alle diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori.

L'applicazione di tali strumenti, che dovranno essere utilizzati coerentemente con le loro finalità, dovrà essere quindi funzionale al rafforzamento delle imprese e alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione.

Nel sottolineare l'importanza di cogliere tutte le opportunità utili a favorire sia l'occupabilità dei lavoratori sia la stabilità del rapporto di lavoro per le diverse tipologie contrattuali contenute nel presente articolo, le parti, fermo restando la disciplina di legge sulle proroghe, la successione di contratti a tempo determinato, in capo allo stesso lavoratore, con l'eccezione di quelli effettuati per attività stagionali, ragioni sostitutive o commesse specifiche, ritengono opportuno regolamentare la successione dei contratti a tempo determinato.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, secondo comma, D.Lgs. n. 81/2015 oltre alte attività stagionati definite dal D.P.R. n. 1526 del 7 ottobre 1983 e s.m.i., le parti concordano che sono attività stagionati le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco solare, saranno concordate dalla Direzione Aziendale con la Rappresentanza Sindacale Unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Le parti:

1) ritengono opportuno regolamentare la successione di contratti a termine stabilendo che:

- la successione di contratti a tempo determinato, effettuati per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali o a commesse specifiche, in capo allo stesso lavoratore, non superi la durata complessiva di 48

mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione, fatte salve le eventuali modifiche e variazioni concordate in sede di contrattazione di secondo livello;

- ove l'impresa decidesse di proseguire oltre i limiti temporali su indicati il rapporto di lavoro, lo stesso è da intendersi trasformato a tempo indeterminato;

2) condividono che, in relazione alle caratteristiche settoriali e alle imprescindibili prerogative professionali degli addetti, l'applicazione delle nuove forme contrattuali non potrà pregiudicare la necessaria base di occupazione stabile;

3) ritengono opportuno che nelle tipologie contrattuali a tempo determinato il lavoratore sia informato con un congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione dell'attività lavorativa successivamente alla scadenza del termine previsto;

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

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

Tale monitoraggio sarà in particolare finalizzato:

- alla preparazione di interventi di natura contrattuale anche in relazione ai decreti attuativi delle vigenti norme;

- alla definizione di pareri congiunti da proporre ai soggetti cui è demandata la definizione dei criteri attuativi delle norme di legge;

- alla verifica sulle aree di concentrazione nel ricorso al contratto a tempo determinato per le ipotesi specificatamente previste nella successiva lett. C), comma 4.

Informazioni a livello aziendale/territoriale

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

1) il numero, la tipologia e la finalizzazione dei contratti;

2) la durata dei contratti;

3) la qualifica professionale dei lavoratori interessati;

4) gli interventi formativi realizzati;

5) i dati relativi ai contratti confermati;

6) le prospettive complessive di stabilizzazione.

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

Le imprese presso le quali non sono costituite rappresentanze sindacali potranno adempiere all'informativa facendo confluire i rispettivi dati alle Sezioni territoriali dell'Osservatorio di cui alla Parte seconda, Capitolo X, art. 46: Relazioni industriali a livello aziendale.

## **A) APPRENDISTATO**

Modifiche

Apprendistato professionalizzante (Modifiche)

Punto 6) "Competenze per la qualificazione professionale" è così integrato;

Profili formativi e figure professionali nell'ambito delle aree funzionali" aggiungere:

Area professionale centieristica - Coibentatore

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

Punto 7) "Inquadramento e trattamento retributivo" è sostituito con il seguente:

*Inquadramento e trattamento retributivo*

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

<i>Periodo</i>	<i>Inquadramento e retribuzione (minimo contrattuale)</i>
Primo periodo (1/3)	2 livelli inferiori a quello di destinazione finale
Secondo periodo (1/3)	1 livello inferiore a quello di destinazione finale
Terzo periodo (1/3)	Livello di destinazione finale

## **B) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

### Modifiche

Ai fini dell'attuazione della previsione di legge, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

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

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

In relazione a quanto disposto dall'art. 23, comma 1, e 5, D.Lgs. n. 81/2016 e ss.mm.ii., il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 40% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

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

Tale percentuale è aumentata al 50% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218.

Il limite di cui al punto precedente non si applica, nei casi di legge e per lo svolgimento di attività stagionali definite da c.c.n.l. e dalla contrattazione aziendale.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

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

E' consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto a tempo determinato e l'inizio del nuovo rapporto trascorra un intervallo minimo (c.d. "Stop and go") di 10 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore 6 mesi e di 05 giorni se il contratto scaduto aveva una durata pari o inferiore.

Gli Intervalli minimi non si applicano nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali.

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

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

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

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

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, salvo che il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi tre mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza così come previsto dalle norme di legge e contrattuali nei termini sopra indicati deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione con contratto a tempo determinato.

Fermo restando la disciplina di legge sulle proroghe, la successione di contratti a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore con l'eccezione di quelli effettuati per attività stagionati (di cui all'ultimo paragrafo del presente articolo), ragioni sostitutive o commesse specifiche, non può superare la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione. Fermo restando le previsioni legislative e contrattuali in merito al diritto di precedenza e al relativo onere di informazione da parte dell'azienda, nelle tipologie contrattuali a tempo determinato il lavoratore sarà informato con un congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione dell'attività lavorativa successivamente alla scadenza del termine previsto.

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

Potranno essere rinnovati senza soluzione di continuità i contratti a termine stipulati per ragioni sostitutive sino al rientro della lavoratrice o del lavoratore sostituito e quelli per lo svolgimento di attività stagionali sino all'esaurimento delle specifiche esigenze previste dalla legge e dalla contrattazione.

### **C) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

C.C.N.L. CHIMICO

### **D) RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Modifiche

1. In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 ss.mm.ii. si intende lavoro a tempo parziale il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal c.c.n.l. che viene quindi regolato come segue.

2. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicati:

a) le mansioni e gli elementi previsti dall'art. 1 del vigente c.c.n.l.;

b) la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 3.

3. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale, alle condizioni di cui al punto 8, possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e, nel caso di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche clausole elastiche di aumento della prestazione lavorativa.

4. All'atto della stipula del contratto di lavoro a tempo parziale le imprese informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 81/2015.

5. In relazione a quanto previsto dall'art. 16 del c.c.n.l. la retribuzione mensile spettante ai lavoratori a tempo parziale si ottiene applicando la seguente formula:

$$(R.O. \times hs) / 40$$

(R.O. = retribuzione ordinaria contrattualmente prevista per il tempo pieno; hs = numero di ore settimanali del rapporto a tempo parziale).

La retribuzione oraria si ottiene applicando alla retribuzione mensile come sopra calcolata il divisore risultante dalla seguente formula:  $(175 \times hs) / 40$ .

6. Tenuto conto delle diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale, il periodo di prova, riferito all'effettivo servizio, sarà determinato in un numero di ore che non potrà comunque comportare una durata di prestazione, riferita ai mesi di calendario, superiore a quella prevista nella seguente tabella:

- livello A fino a 1.050 ore in 6 mesi;

- livello C fino a 525 ore in 4 mesi;

- livello D-E-F fino a 350 ore in 3 mesi;

- categoria G-1° fino a 175 ore in 2 mesi.

7. Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale). Tali modalità attuative del lavoro a tempo parziale potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).

8. L'impresa, in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative o di mercato, potrà, con un preavviso di 7 giorni, modificare temporalmente la prestazione lavorativa inizialmente concordata fatto salvo quanto previsto al precedente punto 3.

Per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Qualora le esigenze di cui sopra comportino la necessità di risposte urgenti e tempestive il termine di preavviso potrà essere ulteriormente ridotto.

In questo caso, per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza tra il preavviso effettivamente dato dall'impresa e il normale preavviso di 7 giorni, sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 20% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

La R.S.U. sarà informata sulle modalità operative.

9. Premessa la possibilità d'individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento dell'orario concordato è consentito qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità tecniche, produttive, organizzative o di mercato imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea.

10. Il lavoro eccedente quello concordato (lavoro supplementare) potrà essere svolto fino al seguente limite annuale:

- lavoro a tempo parziale fino a quattro ore giornaliere: 50% dell'orario annuo previsto dal rapporto di lavoro a tempo parziale;

- lavoro a tempo parziale fino a cinque ore giornaliere: 30% dell'orario annuo previsto dal rapporto di lavoro a tempo parziale;

- lavoro a tempo parziale fino a sei ore giornaliere: 20% dell'orario annuo previsto dal rapporto di lavoro a tempo parziale;

- lavoro a tempo parziale oltre sei ore giornaliere: 10% dell'orario annuo previsto dal rapporto di lavoro a tempo parziale.

11. Le prestazioni supplementari, comprese nei limiti quantitativi di cui al precedente punto 10, saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Le ore eventualmente prestate oltre i limiti quantitativi di cui al precedente punto 10 comporteranno una maggiorazione del 50% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

12. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in tema di lavoro supplementare si applica la normativa sul lavoro eccedente e/o straordinario valida per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

13. Quanto sopra previsto in termini di lavoro supplementare è applicabile anche a tutte le ipotesi di contratto di lavoro a tempo parziale a termine di durata superiore ad un mese.

14. Tenuto conto della particolare natura del rapporto di lavoro a tempo parziale la normativa prevista in materia di conto ore non è allo stesso applicabile.

15. Nell'ambito delle comunicazioni di cui alla lett. E), punto 8 dell'art. 8 del vigente c.c.n.l. le imprese comunicheranno alle R.S.U. i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

16. Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore a tempo parziale ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza del trattamento retributivo percepito in servizio, secondo i termini sotto indicati:

- lavoro a tempo parziale orizzontale: il periodo di ferie previsto dal c.c.n.l. resta invariato;

- lavoro a tempo parziale verticale: il periodo di ferie previsto dal c.c.n.l. dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

17. Analogamente a quanto previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno, in caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

- mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;

- mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

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

18. I programmi relativi all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale con prestazione lavorativa, giornaliera o articolata in turni, concentrata nelle giornate di sabato e domenica, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e R.S.U. Durante l'esame, che dovrà essere esaurito entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte della Direzione aziendale, le parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

Per i lavoratori di cui trattasi, alle quote ordinarie degli elementi retributivi di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 15 del vigente c.c.n.l., calcolate secondo i criteri previsti dal punto 5 della presente normativa, andrà applicata la maggiorazione del 35%. Nel caso di prestazione in orario di lavoro notturno la maggiorazione sarà elevata al 50%. Sulle quote orarie relative a prestazioni eccedenti le 20 ore sarà applicata una maggiorazione aggiuntiva pari al 30%. Per le prestazioni di lavoro in giornata festiva coincidente con il sabato e con la domenica verrà riconosciuta una maggiorazione aggiuntiva pari, rispettivamente, al 35% e al 100% delle quote ordinarie di retribuzione sopra richiamate.

19. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle parti.

20. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve avvenire con l'accordo delle parti risultante da atto scritto con le modalità previste dal comma 1 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000. Fermo restando quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000 all'atto della trasformazione le parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

21. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, tenuto conto della non applicazione nei loro confronti della normativa contrattuale in materia di riduzione di orario di lavoro, verrà riconosciuta una indennità annua in cifra fissa (I.P.T.) da erogarsi in dodici quote mensili calcolata secondo la seguente formula:  $hs \times ROL \times Rh / 40$  (hs = numero di ore settimanali di lavoro a tempo parziale; ROL = numero di ore di riduzione di orario di lavoro spettanti; Rh = retribuzione oraria del lavoratore a tempo parziale).

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in corso d'anno il fattore ROL della formula sopra individuata andrà riproporzionato in relazione al periodo di lavoro a tempo parziale prestato.

Con accordo tra le parti risultante da atto scritto la suddetta indennità potrà essere sostituita dalla fruizione, secondo le regole contrattuali, delle ore di riduzione di orario spettanti ai sensi dell'art. 13 del c.c.n.l. e riproporzionate in relazione all'orario a tempo parziale praticato.

22. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione, le norme e gli istituti del c.c.n.l. nonché degli accordi aziendali dovranno considerarsi applicabili, in quanto compatibili con la natura del rapporto a tempo parziale, secondo criteri di proporzionalità.

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

#### *Note a verbale al comma 18*

Per lavoro notturno deve intendersi quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

Si considerano rientranti nella fattispecie di cui al presente punto 18 le prestazioni effettuate nelle seguenti fasce orarie: ore 22-24 nella giornata di venerdì; ore 24-6 nella giornata di lunedì.

*N.d.R.:*

L'accordo 29 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 3

*(Tipologie di rapporto di lavoro)*

*(Omissis)*

B) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

*Modifiche*

Ai fini dell'attuazione della previsione di legge per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

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

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

In relazione a quanto disposto dall' art. 23, comma 1 e 5, D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 40% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

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

Tale percentuale è aumentata al 50% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218.

Nei casi di non utilizzo, in tutto o in parte, dei contratti di somministrazione a termine secondo i limiti previsti al successivo punto C, il limite percentuale di cui al precedente comma 4 potrà essere aumentato di un ulteriore 18% (fino a un limite complessivo tra contratti a termine e contratti di somministrazione a termine del 58%) e il limite di cui al precedente comma 5 potrà essere aumentato di un ulteriore 30%.

Il limite di cui al punto precedente non si applica, nei casi di legge e per lo svolgimento di attività stagionali definite dal c.c.n.l. e dalla contrattazione aziendale.

A tal fine, ai sensi dell'art. 21, secondo comma, del D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525 del 7 ottobre 1963, si identificano come stagionali per il settore regolato dal presente c.c.n.l. quelle attività richieste da esigenze tecnico produttive di tipo temporaneo e periodico, ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a cicli la cui ricorrenza viene stabilita nei settori "clienti" quali, a titolo esemplificativo, le attività e i cantieri di manutenzione straordinaria presso impianti petrolchimici e di raffinazione, centrali di produzione o distribuzione di energia, cantieri navali e simili, svolti in regime di fermata delle attività stesse. L'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità dovute a particolari esigenze tecnico-produttive è demandata alla contrattazione collettiva aziendale che, in assenza di rappresentanza sindacale in azienda, sarà realizzata con le OO.SS. firmatarie del c.c.n.l. a livello territoriale.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

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

E' consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto a tempo determinato e l'inizio del nuovo rapporto trascorra un intervallo minimo (c.d. "Stop and go") di 10 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore 6 mesi e di 05 giorni se il contratto scaduto aveva una durata pari o inferiore.

Gli intervalli minimi non si applicano nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali.

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

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

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

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

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, salvo che il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi tre mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza così come previsto dalle norme di legge e contrattuali nei termini sopra indicati deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione con contratto a tempo determinato.

Fermo restando la disciplina di legge sulle proroghe, la successione di contratti a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore con l'eccezione di quelli effettuati per attività stagionali (di cui all'ultimo paragrafo del presente articolo), ragioni sostitutive o commesse specifiche, non può superare la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione. Fermo restando le previsioni legislative e contrattuali in merito al diritto di precedenza e al relativo onere di informazione da parte dell'azienda, nelle tipologie contrattuali a tempo determinato il lavoratore sarà informato con un congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione dell'attività lavorativa successivamente alla scadenza del termine previsto.

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

Potranno essere rinnovati senza soluzione di continuità i contratti a termine stipulati per ragioni sostitutive sino al rientro della lavoratrice o del lavoratore sostituito e quelli per lo svolgimento di attività stagionali sino all'esaurimento delle specifiche esigenze previste dalla legge e dalla contrattazione.

## Capitolo II

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### Art. 4 (Classificazione del personale) (\*)

Modifiche

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

Livello A (ex 7°)

*Declaratoria*

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

Quadri

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

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

Profili quadri (Q)

- capo servizio amministrazione responsabile del coordinamento dei settori e/o servizi incaricati delle funzioni contabili, amministrative e finanziarie dell'azienda;

- capo servizio acquisti che in base alle indicazioni generali della Direzione aziendale abbia la responsabilità del servizio acquisti e del servizio gestioni scorte;

- responsabile servizio tecnico e pianificazione operativa che, coordinando più unità organizzative, oltre ad avere la responsabilità della elaborazione di studi di fattibilità e della progettazione, ricercando sistemi, metodologie e tecnologie innovative, provvede alla pianificazione di tutte le fasi operative (approvvigionamenti, fabbisogno di personale, tempi di esecuzione, adempimenti amministrativi, ecc.) e sovrintende alla realizzazione delle commesse.

#### Livello C (ex 5°)

##### *Declaratorie*

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

##### Profili impiegati (I)

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

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

#### Livello D (ex 4°)

##### *Declaratorie*

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

##### Profili impiegati (I)

- Operatore servizi di marketing;
- Addetto centro di distribuzione;
- Addetto collaudi;
- disegnatore particolarista che, su istruzioni del progettista, provvede allo sviluppo grafico di particolari costruttivi di isolamento per apparecchiature, tubazioni, carpenteria, fabbricati e alla stesura dei dettagli delle linee corredati di tutte le informazioni tecniche e di eventuali dati economici per la messa in opera;
- lavoratore addetto al centro elaborazione dati che provvede, in base a procedure standardizzate, alla raccolta e verifica del materiale in input, all'inoltro dello stesso alla sala operativa, al ricevimento dei documenti elaborati, alla verifica degli stessi ed al successivo inoltro agli utenti;
- segretaria con conoscenza di lingue estere e informatiche - utilizzate con normale continuità nelle pratiche d'ufficio e per fornire esaurienti risposte telefoniche - che redige autonomamente corrispondenza semplice,

organizza e gestisce archivi e schedari, appronta prospetti su indicazioni di massima reperendo ed elaborando opportunamente i dati, tiene aggiornata l'agenda degli impegni, provvede - in collegamento con gli enti preposti - all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.;

- assistente tecnico-operativo che in condizioni di autonomia esecutiva effettua rilievi e misurazioni e contabilità lavori.

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

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

#### Profili operai (O)

- personale operaio addetto all'applicazione a spruzzo di schiume poliuretane che provvede in modo autonomo al funzionamento di apparecchiature complesse con interventi sulle stesse per la messa a punto in relazione ai componenti utilizzati ed alle condizioni atmosferiche (umidità, temperature);

- tracciatore di lamiera che in condizione di autonomia esecutiva effettua complessi rilievi su impianti di qualsiasi tipo e sviluppa in officina i disegni necessari per ricavare, con ogni tipo di materiale, i pezzi sagomati;

- personale addetto al rivestimento degli impianti a freddo che, in condizione di autonomia, sia in grado di portare a termine a perfetta regola d'arte i lavori complessi dopo aver effettuato i necessari rilievi per la preparazione del materiale.

#### Livello E (ex 3°)

##### *Declaratoria*

1) Appartengono a questo livello gli Impiegati che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel livello F, compiono, con parziale autonomia esecutiva sulla base di procedure esistenti, con rapporto di competenza personale, attività amministrative o tecniche complesse operando nei limiti dei principi, norme e procedura valedoli per il campo di attività.

#### Profili; Impiegati (I)

Addetto a raccogliere e sviluppare dati per stesure offerte;

Addetto alla contabilità ordinaria, industriale e generale;

Addetto alla amministrazione del personale;

Addetto ufficio acquisti;

Addetto contabilità di cantiere;

Disegnatore Tecnico.

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

#### Profili operai (O)

- personale operaio che in autonomia operativa provvede, sulla base di disegni che gli vengono forniti, alla messa in opera di lamiere prefabbricate di qualsiasi sagoma con conseguente diretta modifica ed adattamento del pezzo nel caso di eventuali errori di prefabbricazione;

- personale operaio che autonomamente effettua sugli impianti rilievi di corpi di qualsiasi conformazione e provvede direttamente al taglio, prefabbricazione, imbottitura e montaggio di cuscini isolanti in tele minerali;

- personale operaio che provvede alla preparazione e montaggio di materiali isolanti espansi sia flessibili che rigidi in uno o più strati;

- personale operaio che in condizioni di autonomia esecutiva effettua a progetto erezione di ponteggi di qualsiasi tipo e provvede direttamente ad ogni adattamento richiesto da eventuali interferenze durante la costruzione osservando le prescritte norme di sicurezza vigenti;

- tracciatori di lamiera per la realizzazione di protezioni esterne di isolamenti termici, che oltre a tutte le operazioni pertinenti ai livelli inferiori, sappiano ricavare qualsiasi pezzo sagomato come scatole smontabili, tramogge, fondi bombati sulla base di rilievi effettuati autonomamente in cantiere.

#### Livello F (ex 2°)

##### *Declaratorie*

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

##### Profili impiegati (I)

- addetto ad uffici tecnici e/o amministrativi che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, note di accredito e di addebito, compilazione fatture, rilevazione ed elaborazione di dati;

- assistente tecnico addetto a semplici lavori esecutivi;

- disegnatore non esclusivamente lucidista;

- operatore su videoterminali per inserimento e/o estrazione dati su programmi già predisposti.

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

##### Profili operai (O)

- personale operaio che oltre a tutte le operazioni pertinenti ai livelli inferiori, sa portare a termine il manufatto a perfetta regola d'arte sia esteticamente che tecnicamente, impiegando qualsiasi materiale coibente ed applicando qualsiasi tipo di finitura esterna;

- tracciatori di lamiera per la protezione esterna di isolamenti termici che sappiano ricavare pezzi sagomati di copertura degli isolamenti di facile esecuzione (curve, riduzioni, innesti a T, ecc.) sulla base dei rilievi che gli vengono forniti;

- segantini addetti alla preparazione di pezzi sagomati ricavati da semilavorati coibenti termici;

- addetti, in autonomia esecutiva al montaggio/smontaggio di ponteggi secondo schemi standard, sia con l'impiego del tubo-giunto sia con il multidirezionale (a titolo esemplificativo, ponteggi su scambiatori, reattori, condotti, elettrofiltri, degasatori, serbatoi, colonne di modeste dimensioni, ecc.).

#### Livello G (ex 1°)

##### *Declaratorie*

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

##### Profili impiegati (I)

- addetti a mansioni semplici di segreteria e servizi;

- addetto contabilità;

- addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale e spedizioni;

- addetti al controllo fatture;

- operatore acquisti;

- addetto settore personale;

- centralinisti telefonici.

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

##### Profili operai (O)

- montatori che sappiano eseguire la maggior parte ma non tutte le opere indicate per il livello F, senza capacità di effettuare le rifiniture finali a regola d'arte delle opere stesse;

- montatori di lamiera che abbiano almeno la capacità di adattamento delle lamiere durante la loro posa in opera;

- personale operaio montatore di materiali isolanti e pezzi prefabbricati in laminato metallico o plastico con relativo adattamento di semplice realizzazione;
- personale operaio che su disposizione del tracciatore oppure con uso di dime sa giungere alla prefabbricazione dei laminati;
- segantini qualificati;
- montatori qualificati di ponteggi.

#### Livello 1° (ex A)

##### *Declaratoria*

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

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

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

\* \* \*

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

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

- gruppo 1: qualifica quadri: livello A;
- gruppo 2: qualifica impiegatizia: livelli A; C1; D1; E1; F1; G1;
- gruppo 3: qualifica speciale: livelli C2; D2;
- gruppo 4: qualifica operaia: livelli D3; E2; F2; G2; 1°.

##### *Chiarimento a verbale*

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

## Art. 5 (Cumulo e mobilità delle mansioni nell'ambito della categoria)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 6 (Passaggio di mansioni e di qualifica)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 7 (Modalità per la ricollocazione dei lavoratori inidonei)

C.C.N.L. CHIMICO

### Capitolo III

## ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

# Art. 8 (Orario di lavoro)

Settore coibenti

## Parte I

### *Premessa*

La durata normale dell'orario è disciplinata dalle norme di legge e nulla viene innovato a tali disposizioni.

Le esigenze di produttività e di competitività delle imprese richiedono anche un continuo ricorso a prestazioni lavorative legate a regimi di orario che realizzino il pieno utilizzo degli impianti e rispondano alle reali variabilità dei mercati cogliendone tutte le opportunità.

I regimi di orario devono essere coerenti con le esigenze delle imprese in termini tecnico-organizzativi.

In relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 e al comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 234/2007 si conviene che la durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media, considerate le esigenze tecnico-organizzative settoriali, su un periodo di 12 mesi, 6 mesi per i lavoratori mobili per i quali si applica il D.Lgs. n. 234/2007.

I diversi strumenti contrattualmente definiti vanno utilizzati coerentemente con le loro specifiche finalità.

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

### *B) Orari annui di lavoro*

1) Orario annuo di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti 2 x 5 e 2 x 6

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

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

2) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3 x 5 e 3 x 6

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su tre turni per 5 o 6 giorni settimanali, fatto salvo quanto previsto dal 2° comma dell'art. 13, è di 246,5 giornate lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliere, al lordo delle festività e delle ferie.

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

3) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3 x 7 e 2 x 7

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

La collocazione dei 28,5 giorni conseguenti - che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli a fronte delle ex festività, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'accordo interconfederale 22 gennaio 1983 sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle imprese - sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione ed il numero delle festività lavorate.

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

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

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

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

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

*C) Regimi di orario per i lavoratori giornalieri e per i lavoratori turnisti 2 x 5, 2 x 6, 3 x 5, 3 x 6*

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

1) Orari settimanali realizzati su un arco di norma di cinque giorni, oppure di quattro o sei giorni di durata compresa tra 37 h e 45 m e 40 h medie settimanali.

2) Orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale di più settimane o più mesi fino ad un massimo di dodici.

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

La contrattazione dovrà esaurirsi entro dieci giorni dalla comunicazione del calendario di avvio

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

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

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati nel rispetto dei contenuti dell'art. 47 del c.c.n.l. e sarà fissato dalla Direzione aziendale, previa comunicazione alla R.S.U.

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

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

1) Ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali è considerata eccedente la prestazione fornita oltre l'orario di lavoro settimanale medio di cui alla lett. B), punto 1.

2) A far data dal 1° giugno 2006 le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e quelle straordinarie sono compensate, nel mese di competenza, con le maggiorazioni retributive previste dall'art. 9 e, secondo quanto previsto dal successivo punto 3, con una delle seguenti opzioni:

- 100% di riposi compensativi;

- 100% di quote orarie retributive;

- 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi.

3) Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui al precedente punto 2.

I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore di cui alla successiva lett. F). La corresponsione delle quote retributive avverrà nel mese di competenza.

Il lavoratore entro il 31 dicembre di ogni anno potrà modificare con formale comunicazione la propria opzione per l'anno successivo. Nel caso in cui ciò non avvenga si intenderà confermata per l'anno successivo l'opzione in essere.

4) Nelle ipotesi di orari pluriperiodali di cui alla lett. C), punto 2, non costituisce prestazione eccedente o straordinaria quella calendarizzata attuata oltre l'orario medio settimanale che realizzi corrispondenti compensazioni nell'ambito del calendario di lavoro definito.

5) Il ricorso a prestazioni eccedenti o straordinarie deve avere carattere eccezionale. Esso, al di là dei casi in cui le relative esigenze trovino specifiche risposte nell'ambito dei regimi di orario previsti, deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Rientrano, ad esempio, in tale ipotesi, la necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna, di far fronte ad esigenze stagionali, di salvaguardare

l'efficienza produttiva degli impianti, di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno, di far fronte a punte anomale di assenze dal lavoro.

In relazione alle caratteristiche del settore le aziende di coibentazione, in quanto aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio, nei casi sopra previsti sono tenute a comunicare eventuali ipotesi di prestazioni eccedenti e straordinarie alle R.S.U. aziendali.

Per i casi di cui sopra, in deroga al trattamento previsto dall'art. 9, saranno previste le seguenti maggiorazioni:

- 25% per la prima ora oltre il normale orario di lavoro giornaliero;
- 35% per le ore successive;
- 50% per le ore eseguite nel giorno di sabato.

6) Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

7) Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, prestazioni eccedenti o straordinarie nonché lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Le prestazioni eccedenti o straordinarie - fermo restando quanto previsto al precedente punto 6 - nonché il lavoro festivo, dovranno essere disposti ed autorizzati dalla Direzione aziendale.

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

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

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

#### *F) Conto ore individuale*

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

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

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

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

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

A livello aziendale:

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

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

- permessi per agevolare l'assistenza in gravi situazioni familiari;
- finanziamento del Fondo aziendale per l'integrazione al reddito di cui alla Parte IV;

- iniziative formative di riqualificazione per l'occupabilità;
- altre iniziative convenute a livello aziendale.

Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

#### *G) Premio presenza*

A decorrere dal 1° aprile 1983, alla fine di ciascun anno solare o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore di effettiva presenza prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui di cui all'art. 30). Ai fini di tale computo dovranno essere considerate le ore non prestate per ferie, per festività coincidenti con le giornate lavorative, per i riposi aggiuntivi e per la riduzione dell'orario annuo di cui all'art. 13, per la fruizione dei permessi accantonati nel conto ore che si riferiscano a prestazioni che nell'anno di effettuazione non hanno inciso sulla determinazione del premio in quanto eccedenti rispetto al limite di 120 ore, per assemblee retribuite, per permessi sindacali retribuiti, per donazioni di sangue nei limiti previsti dalla legge, per donazioni di midollo osseo nei limiti previsti dal presente contratto, nonché per i permessi giornalieri per allattamento concessi alle lavoratrici e ai lavoratori.

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

Il suddetto Premio presenza è abolito dal 31 dicembre 2019.

La contrattazione aziendale definirà modi e contenuti dell'inserimento del premio presenza nel "Premio di partecipazione". Le aziende che non definiranno la contrattazione aziendale ed il Premio di partecipazione applicheranno il premio perequativo previsto dall'art. 50 del presente c.c.n.l.

#### *H) Lavoro notturno*

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

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

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

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

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

#### *I) Lavoro festivo*

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

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

#### *L) Lavoro a turni*

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

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

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

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

Quanto sopra non intende modificare prassi aziendali in atto.

#### *Chiarimenti a verbale*

1) Il godimento dei riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività, in aggiunta all'indennità di turno, la sola maggiorazione del 50% di cui all'art. 9 del presente c.c.n.l.

2) Gli orari settimanali previsti al presente articolo sono realizzati attraverso la distribuzione su 48 settimane dei riposi aggiuntivi e delle riduzioni di orario di cui all'art. 13. La eventuale quota residua sarà goduta attraverso corrispondenti riposi. Le rimanenti 4 settimane si intendono coincidenti con il periodo feriale minimo previsto all'art. 14 del c.c.n.l.

3) L'assenza in giornata per la quale, nell'ambito del regime di orario adottato nell'impresa, è prevista una prestazione lavorativa inferiore o superiore a otto ore, sarà considerata pari a otto ore in caso di ferie e in tutti i casi in cui la relativa causale preveda il diritto ad una giornata di retribuzione. Sarà pari alle ore di prestazione prevista, secondo il regime di orario adottato, in tutti gli altri casi di assenza retribuita o non retribuita.

4) Nel caso di orari pluriperiodali di cui alla lett. C), punto 2, le prestazioni effettuate oltre l'orario di lavoro medio settimanale di cui alla lett. B), punto 1, non danno luogo a corrispondenti riposi compensativi nell'ambito del rispetto dei limiti di prestazione annua previsti.

5) La normativa sul conto ore di cui alla lett. F) del presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro a termine di durata fino a 12 mesi.

#### *Dichiarazione delle parti stipulanti*

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

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

## **Parte II**

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

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

Nelle attività produttive esistenti o nei nuovi insediamenti nelle aree di cui trattasi possono essere introdotti orari di lavoro ridotti in una fascia compresa tra le 24 e le 32 ore con retribuzione corrispondente. L'orario di lavoro ridotto riguarderà i lavoratori nuovi assunti. In particolare:

a) l'orario 24/32 riguardante i lavoratori nuovi assunti nei nuovi insediamenti produttivi avrà prevalentemente carattere di stabilità;

b) l'orario 24/32 riguardante i lavoratori nuovi assunti negli insediamenti produttivi esistenti potrà assumere la caratteristica di orario di ingresso per un periodo non inferiore a 4 anni.

Accordi sindacali tra le imprese interessate e le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria potranno definire, sia in rapporto ad esigenze indotte dalla competitività e dal mercato nel caso di nuovi insediamenti, sia in rapporto al "turn-over" fisiologico negli insediamenti esistenti, le condizioni e le modalità per l'opzione ad orario pieno.

## Art. 8 bis (Reperibilità)

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità, affinché sia raggiunto un accordo con le Rappresentanze sindacali ed in assenza di quelle con le OO.SS. territoriali per la regolamentazione dell'istituto.

Le aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno, con cadenza definita tra le parti, la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità dello stesso.

Nell'accordo aziendale saranno definiti i turni di reperibilità secondo una normale programmazione di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Nel servizio di reperibilità sarà coinvolto il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta volontaria.

Nel caso di eventuale indisponibilità, in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, il lavoratore può chiedere un incontro alla Direzione aziendale per illustrare le sue ragioni con l'assistenza di un componente la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Che il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo in modo da raggiungere il luogo dell'intervento definito dall'accordo e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere al luogo ove è chiamato ed intervenire.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;
- b) giornaliera;
- c) settimanale.

I turni di reperibilità saranno definiti nell'apposito accordo e non potranno eccedere le due settimane continuative su quattro e non dovranno comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Che il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.

Che le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente Contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Che le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Che sulla base delle leggi vigenti si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali che già regolamentano la materia.

## Art. 9 (Maggiorazioni per lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni)

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

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

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

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

maggiorazione di cui al precedente punto 3 in caso di lavoro prestato in giornata domenicale o in caso di lavoro prestato nei giorni considerati festivi.

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

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

L'importo di cui al comma precedente è incrementato come segue:

- a decorrere dall'1 maggio 2013: € 1,00
- a decorrere dall'1 gennaio 2014: € 1,00
- a decorrere dall'1 gennaio 2015: € 1,00

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

In sede di quantificazione si è infatti tenuto conto di ogni incidenza e pertanto l'importo definito non ha riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto al 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., le parti convengono che tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

#### *Chiarimenti a verbale*

1) Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

2) La percentuale del 4% prevista per lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendino nei due soli turni diurni.

3) Nella fattispecie prevista dall'art. 8, lett. C), punto 2 per determinare le maggiorazioni spettanti nel caso di prestazioni, a carattere non collettivo, aggiuntive rispetto all'orario di lavoro programmato, dovrà farsi riferimento all'orario medio settimanale di 37 h e 45 minuti che il programma realizza come media su un arco pluriperiodale.

Nella fattispecie sopra indicata, tenuto conto del trattamento previsto al punto 9 del presente articolo, la maggiorazione spettante per la prestazione eccedente compresa tra 37 h e 45 minuti e 40 h sarà pari al 10%.

4) Nelle lavorazioni a ciclo continuo, le maggiorazioni spettanti nel caso di prestazioni aggiuntive alla prestazione settimanale effettuata sulla base del programma che consente il rispetto del limite annuo di 232,5 giornate lavorative, sono convenzionalmente determinate come segue:

- a) 10% per le prime 4 ore settimanali;
- b) 25% per le successive 4;
- c) 35% oltre le 8 ore settimanali.

5) Per le maggiorazioni in deroga previste per talune fattispecie del settore delle coibentazioni termiche acustiche si rinvia all'art. 8, lett. E), punto 5.

#### *Dichiarazioni delle parti stipulanti*

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

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

<i>Lavoratori giornalieri</i>		
<i>Tipologia prestazione</i>	<i>Diurno</i>	<i>Notturmo</i>
Orario su base settimanale		
Eccedente (da 37h 45m a 40 ore sett.)	5%	50%
Straordinario:		
- dalla 41 <sup>a</sup> ora alla 44 <sup>a</sup> ora	10%	50%
- dalla 45 <sup>a</sup> ora alla 48 <sup>a</sup> ora	25%	60%
- dalla 49 <sup>a</sup> ora	35%	75%
Sabato con orario su 4 o 6 gg/settim.	10%	50%
Domenicale con riposo compensativo o festivo	50%	50%
Straordinario festivo:		
- dalla 41 <sup>a</sup> ora alla 44 <sup>a</sup> ora	50%	50%
- dalla 45 <sup>a</sup> ora alla 48 <sup>a</sup> ora	70%	70%
- dalla 49 <sup>a</sup> ora	70%	75%
Orario pluriperiodale		
Oltre 8 ore giornaliere	10%	50%
Eccedente (prime 2 ore e 15 minuti sett.)	10%	50%
Straordinario:		
- prime 4 ore sett. (succ. a eccedente)	10%	50%
- successive 4 ore settimanali	25%	60%
- ore successive	35%	75%
Sabato	10%	50%
Domenicale con riposo compensativo o festivo	50%	50%
Straordinario festivo:		
- prime 4 ore sett. (succ. a eccedente)	50%	50%
- successive 4 ore settimanali	70%	70%
- ore successive	70%	75%

<i>Lavoratori turnisti 2 x 5, 2 x 6, 3 x 5, 3 x 6</i>		
<i>Tipologia prestazione</i>	<i>Diurno</i>	<i>Notturmo</i>
<b>Orario su base settimanale</b>		
Eccedente (da 37h 45m a 40 ore sett.)	5%	34%
Straordinario:		
- dalla 41 <sup>a</sup> ora alla 44 <sup>a</sup> ora	10%	50%
- dalla 45 <sup>a</sup> ora	25%	60%
- dalla 49 <sup>a</sup> ora	35%	75%
Sabato con orario su 4 o 6 gg/settim.	10%	34%
Domenicale con riposo compensativo o festivo	54% (4 + 50)	84% (34 + 50)
Straordinario festivo:		
- dalla 41 <sup>a</sup> ora alla 44 <sup>a</sup> ora	54% (4 + 50)	84% (34 + 50)
- dalla 45 <sup>a</sup> ora	70%	84% (34 + 50)
<b>Orario pluriperiodale</b>		
Oltre 8 ore giornaliere	10%	34%
Eccedente (prime 2 ore e 15 minuti sett.)	10%	34%
Straordinario:		
- prime 4 ore sett. (succ. a eccedente)	10%	50%
- successive 4 ore settimanali	25%	60%
- ore successive	35%	75%
Sabato	10%	34%
Domenicale con riposo compensativo o festivo	54% (4 + 50)	84% (34 + 50)
Straordinario festivo:		
- prime 4 ore sett. (succ. a eccedente)	54% (4 + 50)	84% (34 + 50)
- successive 4 ore settimanali	70%	84% (34 + 50)

<i>Lavoratori turnisti a ciclo continuo (3 x 7 e 2 x 7)</i>		
<i>Tipologia prestazione</i>	<i>Diurno</i>	<i>Notturmo</i>

Domenicale con riposo compensativo per turni 3 x 7	37% (4 + 33)	79% (46 + 33)
Domenicale con riposo compensativo per turni 2 x 7	54% (4 + 50)	96% (46 + 50)
Straordinario:		
- prime 4 ore settimanali	10%	50%
- successive 4 ore settimanali	25%	60%
- oltre le 8 ore settimanali	35%	75%
Festivo:		
- straordinario (prime 4 ore settimanali)	54% (4 + 50)	96% (46 + 50)
- straordinario (oltre le 4 ore settimanali)	70%	96% (46 + 50)

Note:

[N.B.:] Per i lavoratori quadri o impiegati direttivi (in quanto non soggetti a limitazione di orario) non trovano applicazione le maggiorazioni relative a prestazioni eccedenti/straordinarie e si applica la particolare regolamentazione di cui all'art. 21 del c.c.n.l.

Per le maggiorazioni in deroga previste per talune fattispecie del settore delle coibentazioni termiche acustiche si rinvia all'art. 8, lett. E), punto 5.

## Art. 10 (Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali)

### Modifiche

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

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

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

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

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

## Art. 11 (Riposo settimanale - Giorni festivi)

Aggiunta

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

## Art. 12 (Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 13 (Ferie)

C.C.N.L. CHIMICO

### Capitolo IV

### NORME SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

## Art. 14 (nel nuovo c.c.n.l. Chimico è art. 14 perché è stato eliminato l'art. 12 trattamento economico per la Pasqua) (Elementi della retribuzione)

Modifiche

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

- a) minimo contrattuale;
- b) eventuale Elemento retributivo individuale;
- c) superminimo (comprensivo degli scatti di anzianità congelati non assorbibili ed ex premio di produzione);
- d) altre eccedenze sul minimo contrattuale.

2) Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

- a) compenso per eventuale lavoro eccedente
- b) straordinario, notturno, festivo ed a turni;
- c) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze;
- d) Elemento aggiuntivo della retribuzione;
- e) eventuali provvigioni, interessenze, indennità sostitutive, ecc.;
- f) 13<sup>a</sup> mensilità;
- g) 14<sup>a</sup> mensilità;
- h) eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo.

#### **Modifiche trattamenti economici**

##### *14<sup>a</sup> mensilità*

Il premio speciale di cui all'art. 1 - Parte comune - del c.c.n.l. 1° marzo 1972 è stato abolito e sostituito, a livello aziendale, con l'erogazione di una 14<sup>a</sup> mensilità da liquidarsi secondo i criteri della 13<sup>a</sup> mensilità.

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

##### *Premio di produzione Anicta*

A decorrere dall'1 gennaio 2020 il Premio di Produzione Anicta viene eliminato e di conseguenza anche l'Appendice 19 che ne stabilisce i relativi importi; tale voce retributiva resta fissata definitivamente negli importi individualmente maturati alla data del 31 dicembre 2019 ed a partire dall'1 gennaio 2020 sarà riconosciuta come superminimo individuale non assorbibile, da sommare alla voce superminimo riveniente dagli ex scatti di anzianità solo agli operai assunti a tempo indeterminato.

Il Premio di Produzione Anicta verrà riconosciuto ai lavoratori assunti a tempo determinato al 31 dicembre 2019 e sino alla scadenza del contratto di lavoro in corso.

Le imprese comunicheranno per iscritto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato l'importo del Premio di Produzione congelato ed inserito a far data dall'1 gennaio 2020 nella voce superminimo individuale non assorbibile.

Tale voce retributiva non sarà, pertanto, più riconosciuta a tutti i lavoratori nuovi assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato a partire dall'1 gennaio 2020.

## Art. 15 (Trattamento economico minimo e complessivo)

Settore chimico e chimico-farmaceutico

Modifiche

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

<i>Parametri</i>	<i>Livelli</i>	<i>Minimo contrattuale 01/01/2015</i> €	<i>Minimo contrattuale 01/01/2020</i> €	<i>Minimo contrattuale 01/01/2021</i> €	<i>Minimo contrattuale 01/01/2022</i> €
160	A	2.211,68	2.253,98	2.282,18	2.310,38
140	C	1.941,51	1.977,81	2.002,01	2.026,21
131	D	1.814,72	1.848,32	1.870,72	1.893,12
119	E	1.645,14	1.675,14	1.695,14	1.715,14
113	F	1.560,31	1.588,51	1.607,31	1.626,11
108	G	1.496,50	1.523,20	1.541,00	1.558,80
100	1°	1.383,46	1.407,76	1.423,96	1.440,16

Con riferimento al prossimo triennio (luglio 2022 - giugno 2025) le parti assumono un valore punto al livello E pari ad € 17,51.

### *Elemento aggiuntivo della retribuzione*

a) A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'Elemento aggiuntivo della retribuzione dei lavoratori con la qualifica di quadro, inquadrati ai sensi dell'art. 4, nel livello A è pari a € 51,65.

A decorrere dal 1° gennaio 2007 l'Elemento aggiuntivo della retribuzione dei lavoratori con qualifica di quadro inquadrati, ai sensi dell'art. 4, nel livello A è incrementato di € 22,00. Tale incremento, contrattualmente determinato, potrà essere assorbito dal superminimo individuale.

Pertanto dal 1° gennaio 2007 l'Elemento aggiuntivo della retribuzione è pari a € 73,65.

A decorrere dal 1° marzo 2008, al personale inquadrato ai sensi dell'art. 4, livello A con la qualifica di quadro, l'Elemento aggiuntivo della retribuzione è incrementato di € 16,35. Tale incremento, contrattualmente determinato, potrà essere assorbito dal superminimo individuale. Pertanto dal 1° marzo 2008 l'Elemento aggiuntivo della retribuzione è pari a € 90,00.

b) A decorrere dal 1° marzo 2008, al personale inquadrato ai sensi dell'art. 4 nel livello A - 1° comma - (senza la qualifica di quadro), tenuto conto della non applicabilità della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro eccedente e/o straordinario, verrà erogato un Elemento aggiuntivo della retribuzione pari a € 47,00. Tale Elemento aggiuntivo della retribuzione potrà essere assorbito dal superminimo individuale e non è cumulabile con il trattamento economico previsto dall'art. 8 per prestazioni eccedenti/straordinarie o con analogo trattamento.

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

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

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

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

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

#### *Nota a verbale*

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

#### Incrementi contrattuali

<i>Livello</i>	<i>Aumento 1/1/2020 €</i>	<i>Aumento 1/1/2021 €</i>	<i>Aumento 1/1/2022 €</i>	<i>Totale aumento €</i>
A	42,30	28,20	28,20	98,70
C	36,30	24,20	24,20	84,70
D	33,60	22,40	22,40	78,40
E	30,00	20,00	20,00	70,00
F	28,20	18,80	18,80	65,80
G	26,70	17,80	17,80	63,30
1°	24,30	16,20	16,20	56,70

#### *Norma transitoria*

"Una tantum"

L'importo "una tantum" di € 180,00 a copertura della vacanza contrattuale verrà erogato in 2 tranches:

- € 90,00 al 1° febbraio 2020 (da erogare con le competenze di febbraio al 15 marzo 2020);

- € 90,00 al 1° settembre 2020 (da erogare con le competenze di settembre al 15 ottobre 2020).

L'"una tantum" sarà riconosciuta al personale in forza alle sopraindicate date di erogazione in misura proporzionale al periodo di lavoro svolto nell'anno 2019.

## Art. 16 (Retribuzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

C.C.N.L. CHIMICO

*N.d.R.:*

L'accordo 29 maggio 2023 prevede quanto segue:

C) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

C.C.N.L. CHIMICO

Art. 15

(Trattamento economico minimo e complessivo)

Modifiche

Incrementi contrattuali

Livelli	Aumento 1.6.2023	Aumento 1.1.2024	Aumento 1.1.2025	Totale aumento
	€	€	€	€
A	67,23	60,50	60,50	188,24
C	58,82	52,94	52,94	164,71
D	55,04	49,54	49,54	154,12
E	50,00	45,00	45,00	140,00
F	47,48	42,73	42,73	132,94
G	45,38	40,84	40,84	127,06
1°	42,02	37,82	37,82	117,65

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

Parametri	Livelli	Minimo contrattuale 31.05.2023	Minimo contrattuale 1.6.2023	Minimo contrattuale 1.1.2024	Minimo contrattuale 1.1.2025
		€	€	€	€
160	A	2.310,38	2.377,61	2.438,11	2.498,62
140	C	2.026,21	2.085,03	2.137,97	2.190,92
131	D	1.893,12	1.948,16	1.997,70	2.047,24
119	E	1.715,14	1.765,14	1.810,14	1.855,14
113	F	1.626,11	1.673,59	1.716,32	1.759,05
108	G	1.558,80	1.604,18	1.645,02	1.685,86
100	1°	1.440,16	1.482,18	1.519,99	1.557,81

Con riferimento al prossimo triennio (luglio 2025 - giugno 2028 ) le parti assumono un valore punto al livello E pari ad € 18,10.

"Una Tantum"

A copertura del periodo 1° luglio 2022-31 maggio 2023 sarà corrisposto un importo "una tantum" di complessivi 600,00 euro lordi, in 3 rate come segue:

- euro 300,00 lordi con la retribuzione del mese di giugno 2023;
- euro 150,00 lordi con la retribuzione del mese di settembre 2023;
- euro 150,00 lordi con la retribuzione del mese di novembre 2023.

Il suddetto "una tantum", uguale per tutti i lavoratori, sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data del 29 maggio 2023 ed alle singole scadenze delle rate sopra indicate e sarà commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° luglio 2022-31 maggio 2023.

L'importo "una tantum" non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del trattamento di fine rapporto.

#### *Accordo welfare*

Le parti con l'obiettivo di consolidare il Fondo Fonchim concordano quanto segue:

- con decorrenza 1° gennaio 2024, il contributo a Fonchim a carico dell'azienda per l'assicurazione contro la premorienza e l'invalidità permanente è elevato di 0,05%, passando così da 0,20% a 0,25%.

## Art. 17 (13<sup>a</sup> mensilità)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 18 (Trattenute per risarcimento danni)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 19 (Trasferta)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

### Modifiche

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

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi pubblici di trasporto impiegati; per i viaggi superiori ai 300 km è riconosciuto l'utilizzo della 1<sup>a</sup> classe ferroviaria; per i viaggi superiori ai 700 km è riconosciuto l'utilizzo di rapidi e/o cuccette di 1<sup>a</sup> classe;

b) un'indennità comprensiva di due pasti e del pernottamento, pari ad € 43,00 giornaliera.

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

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

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

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

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

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o in istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza, il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari ad un

terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni.

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

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

#### *Chiarimento a verbale*

L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio e il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il 6° giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

*N.d.R.:*

L'accordo 29 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 19

*(Trasferta)*

*Modifiche*

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

a. il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi pubblici di trasporto impiegati; per i viaggi superiori ai 300 km è riconosciuto l'utilizzo della 1ª classe ferroviaria; per i viaggi superiori ai 700 km è riconosciuto l'utilizzo di rapidi e/o cuccette di 1ª classe;

b. un'indennità, comprensiva di due pasti e del pernottamento, pari ad euro 46,48 giornaliera in Italia e ad euro 77,47 giornaliera all'estero.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Chiarimento a verbale*

L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio e il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il 6° giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni nonché per i giorni di eventuale sospensione dal lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore sarà computata dall'ora di partenza.

## Art. 20 (Trasferimento)

### Modifiche

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra o da una sede di lavoro ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio anche senza effetti anagrafici, conserva il trattamento goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto per la durata del viaggio: il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'impresa;

- l'indennità di trasferta di cui all'art. 19.

Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata alla metà della normale retribuzione mensile (paga o stipendio che andrà - in via normale - a percepire nella nuova residenza); quando invece si trasferisca con famiglia, detta indennità è commisurata a un'intera retribuzione normale mensile.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato, o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e trasporto.

## Capitolo V

### DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

## Art. 21 (Quadri, lavoratori con funzioni direttive e assimilati)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 22 (Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 23 (Telelavoro)

C.C.N.L. CHIMICO

### Capitolo VI

#### INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DEL LAVORO

## Art. 24 (Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 25 (Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 26 (Permessi di entrata nell'impresa)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 27 (Permessi)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 28 (Aspettativa)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 29 (Assenze)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 30 (Congedo matrimoniale)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 31 (Malattia e infortunio)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 32 (Trattamento per maternità e paternità)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 33 (Trattamenti previdenziali e assicurativi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

C.C.N.L. CHIMICO

*N.d.R.:*

L'accordo 29 maggio 2023 prevede quanto segue:

*Accordo welfare*

Le parti con l'obiettivo di consolidare il Fondo Fonchim concordano quanto segue:

- con decorrenza 1° gennaio 2024, il contributo a Fonchim a carico dell'azienda per l'assicurazione contro la premorienza e l'invalità permanente è elevato di 0,05%, passando così da 0,20% a 0,25%.

## Capitolo VII

### NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

#### Art. 34 (Rapporti in impresa)

C.C.N.L. CHIMICO

#### Art. 35 (Inizio e fine del lavoro)

C.C.N.L. CHIMICO

#### Art. 36 (Consegna e conservazione strumenti, utensili e materiale)

C.C.N.L. CHIMICO

#### Art. 37 (Regolamento interno)

C.C.N.L. CHIMICO

#### Art. 38 (Provvedimenti disciplinari)

Modifiche

In mancanza di specifici regolamenti aziendali il presente art. 38 e i successivi artt. 39 e 40 costituiscono le norme disciplinari e devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

Le infrazioni disciplinari alle norme del presente contratto e dell'eventuale regolamento aziendale di cui al precedente art. 37 potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

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

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

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

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

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

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

contrattuali previste all'art. 68.

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

#### *Chiarimento a verbale*

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

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

## Art. 39 (Ammonizioni scritte, multe e sospensioni)

### Modifiche

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

- a) che utilizzi in modo improprio gli strumenti di lavoro aziendali (accesso a reti e sistemi di comunicazione, strumenti di duplicazione, ecc.);
- b) che non osservi le prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza;
- c) che non sia disponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza;
- d) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 29 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- e) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- f) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- g) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello;
- h) che costruisca entro le officine dell'impresa oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'impresa stessa;
- i) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'impresa, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- j) che effettui irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- k) che ricorra impropriamente alle vigenti norme (per esempio in materia di malattia, permessi, ecc.), o ne richieda non correttamente l'applicazione vulnerandone la funzione di tutela del lavoratore;
- l) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene;
- m) che introduca sostanze alcoliche;
- n) che si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza.

La multa non può superare l'importo di 4 ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di 8 giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

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

## Art. 40 (Licenziamento per mancanze)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

### Modifiche

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel

lavoro o che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

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

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

*N.d.R.:*

L'accordo 29 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 40

*(Licenziamento per mancanze)*

*Modifiche*

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

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

- a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente;
- b) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 gg consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- c) inosservanza del divieto di fumare e delle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- d) indisponibilità a sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria attuato in applicazione di norme cogenti o accordi sindacali;

- e) furto o danneggiamento volontario di materiale dell'impresa;
- f) trafugamento di schede di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione;
- g) costruzione, entro le officine dell'impresa, di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con danno dell'impresa stessa;
- h) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'impresa;
- i) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti; comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- j) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- k) insubordinazione verso i superiori;
- l) recidiva nelle mancanze di cui ai punti b), f), g), i), k), l), m) e n) dell'articolo precedente;
- m) trasmissione o divulgazione di informazioni espressamente ricevute in via riservata e qualificate come tali;
- n) irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza, effettuate con dolo.

## Capitolo VIII

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 41 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

##### Modifiche

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

b) Lavoratori di cui al gruppo 3 dell'art. 4:

- il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Livello C</i>	<i>Livello D/E</i>
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	Mezzo mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo

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

c) Lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 dell'art. 4:

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

<i>Anni di servizio</i>	<i>Livello A</i>	<i>Livello C</i>	<i>Livello D-E-F-G</i>
Fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2

Oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi
-----------------	--------	--------	--------

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

## Art. 42 (Trattamento di fine rapporto)

### Modifiche

Per le risoluzioni del rapporto di lavoro, la retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma dell'art. 2120 cod. civ. è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- Elemento retributivo individuale;
- aumenti di merito ed altre eccedenze mensili sul minimo contrattuale;
- Elemento aggiuntivo della retribuzione;
- gli elementi suindicati corrisposti a titolo di 13<sup>a</sup> mensilità, di eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendalmente nonché di preavviso o di indennità sostitutiva dello stesso.

Gli elementi suindicati saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal 3° comma dell'art. 2120 cod. civ.

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.

## Art. 43 (Restituzione documenti di lavoro e certificato di lavoro)

C.C.N.L. CHIMICO

### Capitolo IX NORME SPECIALI PER LE PMI (fino a 70 addetti)

## Art. 44 (Informazioni sulla struttura occupazionale per le imprese fino a 50 addetti)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 45 (Classificazione del personale - opzionale - delle imprese fino a 70 addetti) (\*)

NON APPLICABILE

### Parte II RELAZIONI INDUSTRIALI - CONTRATTAZIONE AZIENDALE - ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

### Capitolo X RELAZIONI INDUSTRIALI

## Relazioni industriali

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

*Premessa e relazioni industriali a livello nazionale*

Premesso che le parti stipulanti nel corso delle trattative hanno dovuto constatare le gravi difficoltà in cui versa il settore della coibentazione termoacustica per effetto della crisi del settore industriale che ha determinato la dismissione e lo smantellamento di numerosi impianti (raffineria, centrali elettriche, impianti petrolchimici) e l'assenza di nuovi investimenti con la conseguente riduzione di oltre il 70% delle attività di coibentazione/scoibentazione, attività peculiari delle aziende del settore, conseguenza la possibilità di svolgere per conto delle Committenti quasi prevalentemente attività di realizzazione di ponteggi per la manutenzione degli impianti.

Tale situazione ha comportato la partecipazione alle gare di appalto di imprese non strutturate con notevole e progressiva riduzione dei valori delle commesse.

*Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale*

Osservatorio nazionale e territoriale

Le parti, pertanto, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali, convengono sulla necessità di approfondire nell'Osservatorio nazionale del settore della coibentazione termoacustica e a livello territoriale e aziendale con le OO.SS. territoriali e le R.S.U. aziendali la situazione venutasi a determinare per l'individuazione delle azioni da intraprendere per la soluzione della grave crisi di mercato intervenuta, attivandosi per una migliore attività di informazione e indirizzo nei confronti delle Imprese Industriali Committenti ed un'azione più incisiva nell'ambito del confronto presso il Ministero dello sviluppo economico con D.M. del 12 novembre 1997. A tal fine verrà richiesto, congiuntamente dalle parti, un incontro al Ministero.

Convengono, pertanto, sulla necessità di incontri periodici al fine di individuare le migliori condizioni e le possibilità di ripresa e sviluppo del settore chimico-coibenti.

Gli accordi aziendali del settore saranno definiti in ottemperanza e nel rispetto delle linee guida dell'articolato previsto dal vigente art. 47 c.c.n.l. industria chimico-coibenti.

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

*N.d.R.:*

L'accordo 29 maggio 2023 prevede quanto segue:

Capitolo X

"RELAZIONI INDUSTRIALI"

Relazioni industriali

*PREMESSA*

*Premessa e Relazioni industriali a livello nazionale*

In occasione degli incontri per il rinnovo del c.c.n.l. 19 dicembre 2019, le parti hanno preso atto che, a causa degli sconvolgimenti economici, organizzativi e sociali conseguenti allo scoppio della pandemia da Covid-19, non è stato possibile realizzare le attività congiunte di sostegno al settore presso le istituzioni competenti già condivise nella Premessa al Cap. X del c.c.n.l. stesso.

Tuttavia, le parti stesse, nel corso delle trattative e degli approfondimenti relativi alla situazione economica e produttiva, hanno dovuto constatare che permangono, ed anzi si sono aggravate, le difficoltà in cui versa il settore della coibentazione termoacustica per effetto della crisi del settore industriale che ha determinato la dismissione e lo smantellamento di numerosi impianti (Raffinerie, Centrali Elettriche, Impianti Petrolchimici) e l'assenza di nuovi investimenti, con la conseguente riduzione di oltre il 70% delle attività di coibentazione/scoibentazione, attività peculiari delle aziende del settore. A ciò consegue, ormai da alcuni anni, la possibilità di svolgere per conto delle Committenti prevalentemente attività di realizzazione di ponteggi per la manutenzione degli impianti.

Tale situazione, che ha comportato la partecipazione alle gare di appalto di imprese non strutturate e non specializzate per le attività di coibentazione termo-acustica, sta danneggiando tutto il settore, perché favorisce la notevole e progressiva riduzione dei valori delle commesse con il rischio concreto, oltre che di pericolosi squilibri nei bilanci aziendali, anche di un progressivo decadimento delle condizioni di lavoro degli addetti del settore e delle loro condizioni di sicurezza.

Le parti, nel condividere appieno la suddetta analisi, ciascuna secondo il proprio ruolo e secondo le proprie possibilità, si impegnano a definire e realizzare in modo coordinato e, laddove possibile, congiunto tutte le iniziative che saranno ritenute utili ed opportune per reagire al degrado industriale del settore.

## RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE E TERRITORIALE

### *Osservatorio nazionale e territoriale*

Le parti, pertanto, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali, convengono sulla necessità di approfondire nell'Osservatorio nazionale del settore della coibentazione termo-acustica e a livello territoriale e aziendale con le OO.SS. territoriali e le R.S.U. aziendali la situazione venutasi a determinare per l'individuazione delle azioni da intraprendere per la soluzione della grave crisi di mercato intervenuta, attivando almeno le seguenti iniziative:

- la definizione di una attività di informazione e indirizzo, a difesa del settore, nei confronti delle Imprese Industriali Committenti, tramite la promozione di gare d'appalto in grado di valorizzare la professionalità ed il servizio delle imprese appaltatrici, con la garanzia dell'applicazione ai lavoratori del presente c.c.n.l.;
- un'azione più incisiva nell'ambito del confronto presso il Ministero delle imprese e del Made in Italy ai sensi del D.M. del 12 novembre 1997. A tal fine verrà richiesto, congiuntamente dalle parti, un incontro al Ministero delle imprese e del Made in Italy affinché anche le Istituzioni, per quanto di loro competenza, facciano tutto il possibile per promuovere e controllare la correttezza della concorrenza nel settore della coibentazione termo-acustica, condizione essenziale per la salvaguardia delle condizioni di lavoro degli addetti del settore. Convengono, pertanto, sulla necessità di incontri periodici al fine di individuare le migliori condizioni e le possibilità di ripresa e sviluppo del Settore Chimico Coibenti. Le parti al fine di garantire lo sviluppo dell'Osservatorio nazionale convengono che siano calendarizzati, con cadenza annuale, almeno due incontri, fatta salva l'esigenza di ulteriori incontri per specifiche problematiche che dovessero insorgere.

## Art. 46 (Relazioni industriali a livello aziendale)

C.C.N.L. CHIMICO

### Capitolo XI

## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

## Art. 47 (C.c.n.l. e contrattazione aziendale)

C.C.N.L. CHIMICO

Modifiche

Le linee guida

### LINEE GUIDA SU INTESE TEMPORANEE MODIFICATIVE DELLE REGOLAMENTAZIONI CONTENUTE NEL C.C.N.L.

10) *Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.* Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate secondo i criteri e le modalità di cui al T.U. 10 gennaio 2014 e in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

11) *Contrattazione aziendale*. Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale si esercita, ha efficacia e impegna le parti secondo quanto previsto dal c.c.n.l. e dal T.U. 10 gennaio 2014. Gli accordi aziendali sono negoziabili in considerazione del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di prevenire sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale. In coerenza con quanto previsto in materia, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle Organizzazioni sindacali nazionali, e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

## Art. 48 (Premio di partecipazione)

Modifiche

Settore coibenti - Premio di partecipazione

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

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

Le parti sono impegnate a promuovere la diffusione dell'istituto contrattuale del premio di partecipazione nell'ambito del settore della coibentazione termo-acustica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nelle imprese che non abbiano in passato realizzato la contrattazione dei premi di produzione/partecipazione, è in facoltà dell'impresa di sostituire il premio di partecipazione con il premio previsto alla tabella di cui all'appendice 8 al presente contratto - con il quale si è inteso disciplinare l'elemento di garanzia retributiva.

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

E' facoltà delle parti aziendali:

1) prevedere l'inserimento nel premio di partecipazione delle risorse correlate con il premio presenza, quantificate nella media, del premio erogato negli ultimi tre anni. L'applicazione dell'art. 8, lett. G) del c.c.n.l. non troverà applicazione in vigenza della scelta aziendali concordata; potranno essere inserite nel premio di partecipazione risorse correlate con premi o indennità di presenza già concordati a livello aziendale;

2) prevedere la destinazione di quote del premio di partecipazione a FONCHIM.

### **LINEE-GUIDA SUL PREMIO DI PARTECIPAZIONE**

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

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

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

Tale metodo può delinarsi come segue:

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

2) La norma contrattuale indica chiaramente come il premio di partecipazione sia un istituto tipicamente aziendale. In questo senso le presenti linee-guida e gli indirizzi che autonomamente verranno forniti dalle parti nazionali hanno come obiettivo di fornire gli opportuni riferimenti generali per l'attività negoziale aziendale. Le soluzioni concrete vanno realizzate a livello di singole realtà adattando le norme e le indicazioni generali alle condizioni e caratteristiche specifiche.

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

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

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

3) Diversamente dagli altri istituti retributivi correlati esclusivamente alla prestazione, il premio di partecipazione è per sua natura totalmente variabile in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi concordati. La relativa entità e la corrispondente erogazione è determinata a consuntivo, una volta cioè che siano verificati il miglioramento della produttività e dell'andamento economico aziendale.

L'effettiva variabilità è la condizione per beneficiare dei vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla legislazione per incentivare la contrattazione di secondo livello.

4) Rientrano a pieno titolo nel concetto di miglioramento della produttività programmi ed azioni che accrescano e consolidino la qualità delle prestazioni, riducano i costi e migliorino l'efficienza dell'azienda nonché programmi che in situazioni di congiuntura sfavorevole realizzino l'obiettivo di un miglioramento della situazione aziendale in atto.

In un settore tecnologicamente avanzato e fortemente competitivo la ricerca della "qualità" e dell'eccellenza assume infatti un significato particolarmente rilevante. La produttività poi è chiaramente il frutto dell'ottimale combinazione di più fattori. In tal senso è preferibile che, ai fini del collegamento con il premio, si faccia riferimento ad un insieme articolato di elementi sia pure attribuendo agli stessi, se del caso, un peso diverso in rapporto alla prevalenza degli obiettivi specifici che si intendono realizzare.

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

- Volume prodotto (si intendono i metri quadrati di isolamento montato)
- Quantità ore lavorate (si intendono le ore lavorate rispetto a quelle lavorabili)
- Reclami dai clienti
- Bilancio materiali (consumi energetici, consumi specifici - Si intendono gli sfridi di lavorazione e i rifacimenti per non conformità)
- Tempi progetti rispetto ai preventivi (si intendono i tempi di realizzazione, con particolare riguardo agli impianti "chiavi in mano")
- Efficacia sistema prevenzione su sicurezza interna ed esterna (ci si riferisce in particolare al miglioramento degli indici di frequenza e gravità degli infortuni)
- Assenteismo medio aziendale e presenza individuale (in fase distributiva del premio)

5) Per quanto produttività e andamento economico siano spesso correlati va osservato come questa correlazione possa essere diversa tra le imprese e tra le singole realtà, in rapporto al livello tecnologico ed alle caratteristiche del mercato specifico.

Con riferimento alle sopra citate condizioni nell'ambito di ciascun accordo andranno definiti:

- gli indici di riferimento della produttività e dell'andamento economico riferiti ad uno specifico anno o a medie tra più anni;
- le quantità di premio in rapporto alle quantità di miglioramento della produttività e dell'andamento economico;
- il grado di influenza (peso) sul premio del miglioramento della produttività e del miglioramento dell'andamento economico.

Nello stabilire le modalità con le quali i fattori di produttività e di andamento economico possono influenzarsi tra di loro, va previsto che a fronte dei risultati in termini di produttività il premio deve variare a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi di andamento economico dell'impresa così come, a fronte dei risultati in termini di andamento economico, il premio potrà variare in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di produttività.

Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento per la determinazione dell'andamento economico.

- Fatturato (depurato da fattori esterni)
- Margine operativo lordo (MOL)
- Risultato corrente
- Utile
- EBITDA

6) Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento utili per lo sviluppo della cultura della sicurezza:

- Utilizzo dei DPI (dispositivi prevenzione individuali)
- Sviluppo, definizione, rispetto e verifica delle procedure di sicurezza
- Applicazione di sistemi di gestione della sicurezza (Responsible Care, ISO, ecc.)

7) Il contratto aziendale a contenuto economico ha validità triennale. Va tenuto presente che diversi sopravvenienti fattori significativi per l'impresa possono motivare la variazione di obiettivi/programmi e parametri all'interno del triennio. Questa variabilità va fronteggiata definendo con l'accordo triennale le regole, condizioni e modalità per percepire i significativi fattori di cui sopra, ad esempio attraverso il monitoraggio degli andamenti, e per realizzare eventuali variazioni per il futuro senza pregiudicare il carattere triennale del negoziato.

8) La natura collettiva del premio non esclude che le cifre da erogare possano essere differenziate, anche all'interno di una stessa realtà, per realizzare una migliore condizione di equità distributiva.

Peraltro il premio non può porsi in contraddizione con le logiche che presiedono alla determinazione dei miglioramenti retributivi e che privilegiano la coerenza con i diversi livelli di professionalità e con la prestazione lavorativa.

9) Il contratto, nel suo insieme e in molte sue parti, si fa carico della necessità di concorrere a contenere gli effetti occupazionali delle crisi e ristrutturazioni, lasciando alla volontà delle parti la scelta di soluzioni concrete che tengano conto delle caratteristiche specifiche delle singole realtà e delle possibilità reali di offrire un contributo in questa direzione coerente con le esigenze di competitività. Il contratto si fa altresì carico di garantire ai lavoratori una adeguata protezione in termini di welfare.

La destinazione, in tutto o in parte alla previdenza complementare FONCHIM, del premio di partecipazione conseguito, anziché alla distribuzione di benefici economici ed alla occupazione, nonché l'individuazione di iniziative in tema di welfare nell'ambito della contrattazione aziendale sono scelte coerenti con gli indirizzi strategici del c.c.n.l.

Ai fini di quanto sopra, le aziende si confronteranno con la R.S.U. per individuare, attraverso un accordo tra le parti tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare.

## Art. 49 (Premio variabile per le imprese nelle quali non è contrattato il premio di partecipazione)

NON APPLICABILE

## Art. 50 (Elemento perequativo)

Modifiche

Di seguito sono riportati gli importi del Premio mensile da erogarsi, in qualità di Elemento perequativo, ai lavoratori delle imprese nelle quali non è contrattato il Premio di partecipazione di cui all'art. 48, adeguati in base alle variazioni ISTAT intervenute.

<i>Livelli</i>	<i>Indennità sostitutiva €</i>
A	37,07
C	31,59
D	28,83

E	23,79
F	22,42
G	21,52
1°	19,25

## Capitolo XII ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

### Art. 51 (Rappresentanza sindacale unitaria)

C.C.N.L. CHIMICO

### Art. 52 (Assemblee)

C.C.N.L. CHIMICO

### Art. 53 (Permessi per cariche sindacali)

C.C.N.L. CHIMICO

### Art. 54 (Aspettative per cariche pubbliche e sindacali)

C.C.N.L. CHIMICO

### Art. 55 (Affissione)

C.C.N.L. CHIMICO

### Art. 56 (Versamento dei contributi sindacali)

C.C.N.L. CHIMICO

### Art. 57 (Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa e contributo per il rinnovo contrattuale)

Modifiche

Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa e contributo per il rinnovo contrattuale (modifiche)

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

Le imprese distribuiranno ai lavoratori in forza il 1° gennaio 2020 una copia del presente contratto di lavoro.

Il 4° comma è sostituito dal seguente:

Circa la ritenuta a titolo di contributo straordinario prevista dal 4° comma del presente articolo, la stessa è fissata in 22,00 euro da effettuarsi sulla retribuzione del mese di dicembre 2020.

RESPONSABILITA' SOCIALE - WELFARCHIM - FORMAZIONE -  
SICUREZZA SALUTE AMBIENTE

Capitolo XIII  
WELFARCHIM

**Art. 58 (Responsabilità sociale dell'impresa)**

C.C.N.L. CHIMICO - modifiche nota

-----

*Nota: Verbale di accordo*

*L'accordo 25 novembre 2019 prevede quanto segue:*

*un aumento contrattuale solo per il Faschim a partire da gennaio 2020.*

*Le Parti con l'obiettivo di consolidare il Fondo Faschim concordano quanto segue:*

*- a carico dell'impresa: un aumento dello 0,05% pari ad € 1,50 destinato ad incrementare il contributo mensile per i lavoratori iscritti;*

*- a carico del lavoratore iscritto: un incremento di € 1,00 del contributo mensile Faschim.*

**Art. 59 (Produttività e occupabilità)**

C.C.N.L. CHIMICO

**Art. 60 (Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione)**

C.C.N.L. CHIMICO

**Art. 61 (Previdenza complementare settoriale - FONCHIM)**

C.C.N.L. CHIMICO

**Art. 62 (Assistenza sanitaria settoriale - FASCHIM)**

C.C.N.L. CHIMICO

**Art. 63 (Formazione)**

C.C.N.L. CHIMICO

**Art. 64 (Certificazione delle attività formative)**

C.C.N.L. CHIMICO

Capitolo XIV

SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA  
DELL'AMBIENTE

**Art. 65 (I principali soggetti per la gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente a livello aziendale)**

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 66 (La gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente a livello aziendale)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 67 (Sicurezza dei lavoratori e salvaguardia degli impianti)

C.C.N.L. CHIMICO - modifiche

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

- Linee guida sui criteri di gestione degli appalti

Premessa

Aggiungere quale primo capoverso

ANICTA e le OO.SS. Nazionali si adopereranno presso le Società Committenti affinché le imprese appaltatrici aggiudicatrici di commesse nel settore delle attività di coibentazione/coibentazione, termoacustiche e realizzazione di ponteggi applichino nei confronti dei lavoratori il c.c.n.l. Industria Chimica - settore Coibentazioni Termiche Acustiche.

APPALTI

Le Parti condividono l'obiettivo di evitare che il sistema di gestione degli appalti possa determinare alterazioni delle regole di mercato e della concorrenza, valutata l'importanza per la collettività dei servizi erogati dalle imprese del settore.

Le aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia e in rispetto dei diritti dei lavoratori dell'impresa appaltatrici conformemente alle disposizioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro.

Le aziende opereranno affinché permangano al loro interno le principali attività proprie del ciclo produttivo aziendale mantenendo per questa via quelle conoscenze professionali ed esperienze acquisite presenti, sempre che tali attività possano essere utilmente realizzate dalle aziende al fine di una più razionale ed economica organizzazione, qualità e sicurezza del servizio.

## Capitolo XV

### CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

## Art. 68 (Reclami e controversie)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 69 (Abrogazione dei precedenti contratti: opzione)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 70 (Condizioni di miglior favore)

C.C.N.L. CHIMICO

## Art. 71 (Decorrenza e durata)

Modifiche

Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° gennaio 2020 al 30 giugno 2022.

Il successivo c.c.n.l. decorrerà dal 1° luglio 2022 al 30 giugno 2025.

Il c.c.n.l. si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno entro 7 mesi dalla sua scadenza (entro novembre 2021).

Successivamente alla comunicazione della disdetta di cui al comma precedente saranno presentate le proposte di rinnovo in tempi che consentano, tenuto anche conto di quanto previsto al comma successivo, l'apertura del negoziato 6 mesi prima della scadenza del c.c.n.l. (gennaio 2022).

La parte che ha ricevuto le richieste di modifica del c.c.n.l. dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento dalle richieste medesime.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del c.c.n.l. e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

## APPENDICE

### Appendice 2 - C.C.N.L. Chimico "Apprendistato"

Disposizioni particolari per gli operatori di vendita già denominati viaggiatori o piazzisti  
(Art. 29, c.c.n.l. 22 settembre 2012)

Apprendistato

- A. Competenze generali e professionali settore chimico, chimico-farmaceutico e delle fibre chimiche
- B. Linee-guida su piano formativo individuale e attestazione dell'attività formativa
- C. Disposizioni particolari per gli operatori di vendita
- D. Indicazioni congiunte ex art. 20, c.c.n.l. 22 settembre 2012
- E. C.c.n.l. 15 ottobre 2015: norma transitoria su premio presenza

## ACCORDI

### Accordo 25 novembre 2019 sul welfare contrattuale

#### ACCORDO SU WELFARE

Le Parti, dopo ampia discussione ed in vista del rinnovo del c.c.n.l. Chimico-Coibenti in considerazione di quanto previsto dal vigente c.c.n.l. Chimico-Farmaceutico, rinnovato in data 19 luglio 2018, con riferimento all'aumento contrattuale previsto in materia di welfare a partire da gennaio 2020, convengono di poter trovare un punto di accordo solo relativamente agli aumenti contrattuali previsti per il FASCHIM.

Le Parti, pertanto, con l'obiettivo di consolidare il Fondo FASCHIM, concordano quanto segue:

- 1) a carico dell'impresa: un aumento dello 0,05% pari ad € 1,50 destinato ad incrementare il contributo mensile per i lavoratori iscritti;
- 2) a carico del lavoratore iscritto: un incremento di € 1,00 del contributo mensile FASCHIM.

## II

### Accordo 19 dicembre 2019 Rinnovo del c.c.n.l. coibentazioni termico-acustiche

#### IPOTESI DI VERBALE DI ACCORDO

(Rinnovo del contratto nazionale dell'industria chimico-coibenti)

Addì 19 dicembre 2019, in Roma presso la sede del Centro congressi Cavour, si sono incontrati:

- ANICTA - Associazione nazionale imprenditori coibentazioni termiche acustiche

e

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

e la delegazione trattante

Il presente accordo recepisce ed applica l'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 su relazioni industriali e contrattazione firmato da CGIL, CISL, UIL e Confindustria.

Al termine dei diversi confronti diretti al rinnovo del c.c.n.l. chimico-coibenti le parti convengono sulla necessità di rivedere l'attuale strutturazione del c.c.n.l. chimico-coibenti perché venga adeguatamente rapportato ai contenuti del c.c.n.l. industria chimica-coibenti sottoscritto in data 19 luglio 2018.

Le parti concordano sui seguenti punti:

- Modifiche al testo della "Premessa e Relazioni Industriali" del Cap. X: Relazioni Industriali;
- Punti da aggiungere al testo dell'art. 47 del c.c.n.l. industria chimica-coibenti;
- Accordo sull'aumento economico complessivo dei minimi contrattuali da riconoscere parametrati al livello contrattuale "E";
- Accordo Welfare.

Con riferimento al testo della "Premessa e Relazioni Industriali" del Capitolo X: Relazioni Industriali, concordano sul seguente testo da inserire nel c.c.n.l. Industria Chimica-Coibenti:

## "Parte II

### RELAZIONI INDUSTRIALI - CONTRATTAZIONE AZIENDALE - ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

#### Capitolo X

#### RELAZIONI INDUSTRIALI

##### *Premessa e relazioni industriali a livello nazionale*

Premesso che le parti stipulanti nel corso delle trattative hanno dovuto constatare le gravi difficoltà in cui versa il settore della coibentazione termoacustica per effetto della crisi del settore industriale che ha determinato la dismissione e lo smantellamento di numerosi impianti (raffineria, centrali elettriche, impianti petrolchimici) e l'assenza di nuovi investimenti con la conseguente riduzione di oltre il 70% delle attività di coibentazione/scoibentazione, attività peculiari delle aziende del settore, conseguenza la possibilità di svolgere per conto delle Committenti quasi prevalentemente attività di realizzazione di ponteggi per la manutenzione degli impianti.

Tale situazione ha comportato la partecipazione alle gare di appalto di imprese non strutturate con notevole progressiva riduzione dei valori delle commesse.

##### *Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale*

##### Osservatorio nazionale e territoriale

Le parti, pertanto, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali, convengono sulla necessità di approfondire nell'Osservatorio nazionale del settore della coibentazione termoacustica e a livello territoriale e aziendale con le OO.SS. territoriali e le R.S.U. aziendali la situazione venutasi a determinare per l'individuazione delle azioni da intraprendere per la soluzione della grave crisi di mercato intervenuta, attivandosi per una migliore attività di informazione e indirizzo nei confronti delle Imprese Industriali Committenti ed un'azione più incisiva nell'ambito del confronto presso il Ministero dello sviluppo economico con D.M. del 12 novembre 1997. A tal fine verrà richiesto, congiuntamente dalle parti, un incontro al Ministero.

Convengono, pertanto, sulla necessità di incontri periodici al fine di individuare le migliori condizioni e le possibilità di ripresa e sviluppo del settore industria chimica-coibenti.

Gli accordi aziendali del settore saranno definiti in ottemperanza e nel rispetto delle linee guida dell'articolato previsto dal vigente art. 47 c.c.n.l. industria chimica-coibenti.

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

Relativamente alla modifica dell'art. 47 si conviene di inserire alla lett. A), dopo il punto 6) il seguente testo:

## "Capitolo XI

### CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

#### Art. 47

*(C.c.n.l. e contrattazione di aziendale)*

Lettera A)

Dopo il punto 6)

- *Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.* Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate secondo i criteri e le modalità di cui al T.U. 10 gennaio 2014 e in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

- *Contrattazione aziendale.* Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale si esercita, ha efficacia e impegna le parti secondo quanto previsto dal c.c.n.l. e dal T.U. 10 gennaio 2014. Gli accordi aziendali sono negoziabili in considerazione del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di prevenire sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale. In coerenza con quanto previsto in materia, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle Organizzazioni sindacali nazionali, e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

- *Linee guida su intese temporanee modificative delle regolamentazioni contenute nel c.c.n.l.*"

Inserire il contenuto del ....

- Art. 48 - Premio di partecipazione (già art. 26 c.c.n.l. coibenti).

- Art. 16 - c.c.n.l. coibenti - Minimi contrattuali contratto chimico-coibenti

Con riferimento agli accordi sull'aumento economico dei minimi contrattuali da riconoscere e parametrati al livello contrattuale "E" e sul Welfare, si conviene quanto segue.

Rinnovo del c.c.n.l. industria chimica-coibenti per il periodo 1° gennaio 2020-30 giugno 2022:

- Aumento economico dei "minimi contrattuali" per il livello "E" di € 70,00 (settanta/00), in misura fissa e non soggetta a variazione, da erogare in tre tranches:

- € 30,00 al 1° gennaio 2020;

- € 20,00 al 1° gennaio 2021;

- € 20,00 al 1° gennaio 2022.

- "Una tantum" a copertura della vacanza contrattuale di € 180,00 (centottanta/00) da erogare in due tranches:

- € 90,00 al 1° febbraio 2020 (da erogare con le competenze di febbraio al 15 marzo 2020);

- € 90,00 al 1° settembre 2020 (da erogare con le competenze di settembre al 15 ottobre 2020).

L'"una tantum" sarà riconosciuta al personale in forza alle sopraindicate date di erogazione in misura proporzionale al periodo di lavoro svolto nell'anno 2019.

A decorrere dal 1° gennaio 2020 il premio di produzione previsto dall'art. 15 del c.c.n.l. industria chimica-coibenti viene eliminato e di conseguenza anche l'"Appendice 19 - Premio di produzione" Anicta che stabilisce i relativi importi.

Tale voce retributiva resta fissata definitivamente negli importi individualmente maturati alla data del 31 dicembre 2019 ed a partire dal 1° gennaio 2020 sarà riconosciuta come superminimo individuale non assorbibile, da sommare alla voce superminimo riveniente dagli ex scatti di anzianità solo agli operai assunti a tempo indeterminato.

Il premio di produzione di cui all'art. 15 verrà riconosciuto ai lavoratori assunti a tempo determinato alla data del 31 dicembre 2019 e sino alla scadenza del contratto di lavoro in corso.

Le imprese comunicheranno per iscritto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato l'importo del premio di produzione congelato ed inserito a far data dal 1° gennaio 2020 nella voce superminimo individuale non assorbibile.

Tale voce retributiva non sarà, pertanto, più riconosciuta a tutti i lavoratori nuovi assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato a partire dal 1° gennaio 2020.

Accordo Welfare:

Le parti, pertanto, con l'obiettivo di consolidare il Fondo Faschim, siglando l'allegato verbale, concordano quanto segue:

- a carico dell'Impresa: un aumento dello 0,05% pari ad € 1,50 destinato ad incrementare il contributo mensile per i lavoratori iscritti;
- a carico del lavoratore iscritto: un incremento di € 1,00 del contributo mensile Faschim.

Le parti convengono, infine, che sulla base degli accordi intercorsi procederanno alle riunioni delle Commissioni tecniche su: orario di lavoro, malattia e infortunio, tipologie contrattuali (mercato del lavoro), reperibilità, rapporti di impresa e appalti, entro il mese di gennaio 2020 per concordare la definizione più appropriata delle caratteristiche peculiarità per la costruzione e stesura del c.c.n.l. settore industria chimica-coibenti facendo riferimento al settore chimico-industria firmato nel 2018 e l'inserimento di nuovi articoli per la regolamentazione di nuovi contenuti contrattuali.

La presente ipotesi di verbale di accordo, conclusivo di un confronto attento e serrato tra le parti, è finalizzato ai comuni interessi alla sopravvivenza del settore specifico e alla salvaguardia dell'occupazione.

Si allega verbale accordo Welfare già sottoscritto dalle parti.

## ALLEGATI "STRUMENTI DI WELFARE" - ESEMPLIFICAZIONI

### *Opere e servizi per finalità sociali*

#### OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI

Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR.

Regime fiscale e contributivo: non soggetti.

Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico.

Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
- Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore);
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

<i>FINALITÀ</i>	<i>SERVIZI</i>
-----------------	----------------

EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	Corsi extraprofessionali
	Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)
	Servizi di orientamento allo studio
RICREAZIONE	Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ...
	Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ...
	Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ...
	Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza
	Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze
	Attività culturali (mostre e musei)
	Biblioteche
	Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)
ASSISTENZA SOCIALE	Assistenza domiciliare
	Badanti
	Case di riposo (R.S.A.)
ASSISTENZA SANITARIA	Checkup medici
	Visite specialistiche
	Cure odontoiatriche
	Terapie e riabilitazione
	Sportello ascolto psicologico
CULTO	Pellegrinaggi (pacchetti completi)

**SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI**

Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f-bis, f-ter del TUIR.

Regime fiscale e contributivo: non soggetti.

Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico.

Modalità di erogazione:

- Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;

In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione

- Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore);

- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;

- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

<i>FINALITÀ</i>	<i>SERVIZI</i>
SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE, ANCHE IN ETÀ PRESCOLARE	Asili nido
	Servizi di baby-sitting
	Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
	Università e Master
SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO	Libri di testo scolastici e universitari
	Doposcuola o Pre-scuola
CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	Buono pasto mensa scolastica
	Scuolabus, gite didattiche
LUDOTECHE E CENTRI ESTIVI E INVERNALI	Frequenzazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)
	Spese per frequentazione di campus estivi e invernali
BORSE DI STUDIO	Spese per frequentazione di ludoteche
	Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi assistenziali ai familiari anziani e/o non autosufficienti - familiari anziani (che abbiano compiuto 76 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiana ovvero necessità di sorveglianza continua - è richiesta certificazione medica)	Badanti
	Assistenza domiciliare
	Case di riposo (R.S.A.)
	Case di cura

## BENI E SERVIZI IN NATURA

Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del TUIR.

Regime fiscale e contributivo: non soggetti ad imposizione se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui.

ATTENZIONE: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione.

- Soggetti beneficiari: dipendenti
- Modalità di erogazione
- Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati;

- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

#### ESEMPLIFICAZIONI

- Buoni spesa per generi alimentari.
- Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico).
- Buoni spesa per acquisti vari.
- Buoni carburante.
- Ricariche telefoniche.

#### SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEL POSTO DI LAVORO

Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. d) del TUIR.

Regime fiscale e contributivo: non soggetti.

Soggetti beneficiari: dipendenti.

Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

I riferimenti di cui sopra sono validi in presenza della attuale normativa.