

F) Permessi per donatori di midollo osseo

I lavoratori donatori di midollo osseo, a fronte della relativa certificazione, riceveranno, per tre giorni di permesso a partire dal giorno della donazione, un trattamento integrativo di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto.

G) Volontariato

Per i lavoratori che facciano parte delle Organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge quadro sul volontariato, 11 agosto 1991, n. 266, le parti si richiamano alle facilitazioni in tema di flessibilità dell'orario di lavoro previste dall'art. 17 della suddetta legge.

SETTORE DECORAZIONE PIASTRELLE IN TERZO FUOCO

Nuovo Articolo - Contratto a termine e somministrazione di lavoro a tempo determinato

Il contratto subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre confermano che il contratto di lavoro a tempo determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese dei settori interessati, salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'azienda informerà annualmente la R.S.U. o in sua assenza le OO.SS. territoriali aderenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., sulle dimensioni quantitative del ricorso ai contratti di lavoro di cui al presente articolo e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

Su richiesta, l'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione dovranno ricevere un'informazione e una formazione sufficienti ed adeguate alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, l'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25%, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono altresì escluse dalle percentuali di cui sopra le assunzioni intervenute per le causali previste dalla legislazione vigente in materia. Resta confermato altresì che, con accordo a livello aziendale tra la R.S.U. e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., o al livello regionale, potranno essere elevate le suddette percentuali per tutte le ipotesi individuate dalla normativa vigente.

Sono altresì esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi e riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

I lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, o assunti ai sensi della legge n. 68/1999, sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni previsto dal presente articolo.

I lavoratori a tempo parziale verranno computati secondo le norme di legge.

Qualora l'applicazione del 25% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto a termine, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso pari alla metà di quanto previsto nel contratto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con le R.S.U., anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari alla metà della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

Ai sensi della normativa vigente, l'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata massima di 12 mesi, presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato e in somministrazione si applica il principio di non discriminazione di cui alla normativa vigente.

Per quanto concerne il diritto di precedenza si rinvia a quanto previsto in materia dalla legislazione vigente.

Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Oltre alle ipotesi previste dalla l. a) e b) dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 ai sensi della l) b-bis vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che consentono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinati:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale organico in forza per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

Nota a Verbale

Qualora intervengano successive modifiche o integrazioni a livello legislativo le Parti si incontreranno prontamente al fine di adeguare il testo contrattuale alle sopravvenute disposizioni.

Parte economica

Tabelle retributive

Le parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi da riparametrarsi sui diversi livelli di inquadramento:

TESSILE ABBIGLIAMENTO - MODA

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
3° bis	20,00	20,00	40,00	80,00

CALZATURE

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
3°bis	20,00	20,00	40,00	80,00

PELLI E CUOIO

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
3°	20.00	20.00	40.00	80.00

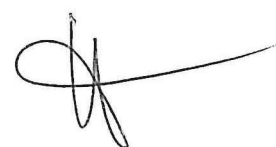
OCCHIALI

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
3°	20.00	20.00	40.00	80.00

GIOCATTOLI

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
3°	20.00	20.00	40.00	80.00

Am



PENNE SPAZZOLE PENNELLI

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
3°	20.00	20.00	40.00	80.00

Le parti si incontreranno entro il 28 febbraio 2022 per sottoscrivere le tabelle retributive complete per tutti i livelli di inquadramento.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 200, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carenza contrattuale interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due tranches: 100 euro ad aprile 2022, 100 euro a novembre 2022.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di marzo 2022.

Tabelle retributive

Le parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi da riparametrarsi sui diversi livelli di inquadramento:

CHIMICA E SETTORI ACCORPATI

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° settembre 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
D	25,00	20,00	20,00	30,00	95,00

PLASTICA E GOMMA

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° settembre 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
V	25,00	20,00	15,00	23,00	83,00

DM

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ABRASIVI

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° settembre 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
D1	25,00	20,00	15,00	20,00	80,00

CERAMICA

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° settembre 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
D1	25,00	20,00	15,00	20,00	80,00

VETRO – settore meccanizzato (prime lavorazioni)

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° settembre 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
D1	25,00	20,00	15,00	20,00	80,00

VETRO – settore trasformazioni (seconde lavorazioni)

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° settembre 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
4°	25,00	20,00	15,00	20,00	80,00

VETRO – settore soffio a mano e semiautomatiche

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° settembre 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
5°	25,00	20,00	15,00	20,00	80,00

Le parti si incontreranno entro il 28 febbraio 2022 per sottoscrivere le tabelle retributive complete per tutti i livelli di inquadramento.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 200, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carenza contrattuale interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due tranches: 100 euro ad aprile 2022, 100 euro a novembre 2022.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di marzo 2022.

Tabelle retributive

Le parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi da riparametrarsi sui diversi livelli di inquadramento:

LAVORAZIONI PIASTRELLE IN TERZO FUOCO

	Incremento dal 1° marzo 2022	Incremento dal 1° luglio 2022	Incremento dal 1° dicembre 2022	Incremento a regime
D	20,00	20,00	30,00	70,00

Le parti si incontreranno entro il 28 febbraio 2022 per sottoscrivere le tabelle retributive complete per tutti i livelli di inquadramento.

Ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 180, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carezza contrattuale interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due tranches: 90 euro ad aprile 2022, 90 euro a novembre 2022.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di marzo 2022.

||

||