

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 18 marzo 2014

Validità: 01.07.2013 - 30.06.2016

[Parti](#) : Confindustria Ceramica e Filctem-Cgil, Femca-Cisl Uiltec-Uil

[Settori](#) : Chimici, Ceramica, Industria

Fonte: filctemcgil.it

Sommario:

[Premessa ed assetti contrattuali](#)

Capitolo I

Parte I Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale

[Osservatorio nazionale](#)

[Responsabilità sociale](#)

[1 - Ambiente e sicurezza](#)

[Manuali per la sicurezza \(Piastrille, Ceramica sanitaria, Refrattari\)](#)

[Dialogo sociale sulla silice cristallina](#)

[3 - Mercato del lavoro](#)

[Occupabilità e bilanciamento generazionale](#)

[5 - Piccole e Medie Imprese](#)

[Osservatorio a livello territoriale](#)

[Gruppi industriali ed imprese con più di 150 dipendenti](#)

[Parte III Organizzazione del lavoro](#)

Parte IV Contratti a termine

Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo determinato

[Disciplina del contratto d'inserimento](#)

[Parte VI Occupazione e orario](#)

Parte VIII Formazione

[Premessa](#)

[1.1 Comitato paritetico nazionale](#)

[4.1 Libretto formativo aziendale \(Portfolio del lavoratore\)](#)

Parte IX Welfare di settore

A) Previdenza complementare

B) Assistenza sanitaria integrativa

C) Fondo di sostegno al reddito

[Parte X Telelavoro](#)

Capitolo II Struttura e normative generali

[Art. 6 - Contrattazione di secondo livello](#)

[Art. 8 - Relazioni Sindacali](#) [Controversie per l'interpretazione di norme contrattuali](#)

Art. 11 - Decorrenza e durata

Capitolo III Diritti sindacali

Art. 18 - Versamento dei contributi sindacali - Distribuzione del contratto

Capitolo IV Normative comuni del rapporto di lavoro

[Art. 21 - Orario di lavoro](#)

Art. 37 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

Art. 43 - Trasferimenti

Art. 49 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Capitolo VI Classificazione e retribuzione

Art. 62 - Classificazione del personale

Art. 65 - Minimi e indennità di posizione organizzativa

Una tantum

Capitolo VII

[Punto 2 della premessa metodologica contrattuale](#)

[Premessa ed assetti contrattuali](#)

[Parte IV Contratti a termine](#)

[Disciplina del contratto d'inserimento](#)

[Norma transitoria](#)

Parte IX Welfare di settore

A) Previdenza complementare

C) Fondo di Sostegno ai Reddito

[Art. 6 - Contrattazione di secondo livello](#)

[Art. 21 - Orario di lavoro](#)

Art. 62 - Classificazione del personale

Art. 65 - Minimi e indennità di posizione organizzativa

Una tantum

[Impegni condivisi](#)

Allegato A Aumenti retributivi

Allegato B Una tantum

Ipotesi di accordo

Il giorno 18 marzo 2014, presso la sede di Confindustria in Roma, tra Confindustria Ceramica e le Organizzazioni Sindacali Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil, è stata stipulata la presente Ipotesi di Accordo per il rinnovo del

[CCNL 22/11/2010](#)

per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres.

La presente Ipotesi di accordo, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, sarà sottoposta alla valutazione dei lavoratori.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a comunicare a Confindustria Ceramica l'avvenuta approvazione entro il 24 aprile 2014.

L'efficacia della presente Ipotesi di Accordo, le cui norme costituiscono un complesso inscindibile, è sospesa fino all'avvenuta comunicazione di approvazione.

Premessa ed assetti contrattuali*

Premesso che ai sensi dell' [accordo interconfederale 28 giugno 2011](#) è:

- obiettivo comune delle parti sociali l'impegno per un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni; la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- è essenziale un sistema di relazioni sindacali contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi, ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- fermo restando il ruolo del CCNL, è comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze dei lavoratori.

Il sistema contrattuale si articola:

- sugli accordi interconfederali e sui protocolli d'intesa che si sono succeduti nel tempo nella disciplina della materia sottoscritti dalle Parti firmatarie del presente CCNL ovvero sull' [accordo interconfederale 28 giugno 2011](#)

, sul

[Protocollo d'intesa 31 maggio 2013](#)

e sul

[Testo Unico della Rappresentanza 10 gennaio 2014](#);

4;

- sul CCNL;
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL;
- su una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale/distrettuale e aziendale aventi finalità di consultazione e di informazione.

A) Il contratto collettivo nazionale di lavoro [...]

B) La contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale, o alternativamente territoriale, fermo restando l'opportunità della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, avrà durata triennale e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta solo per le materie stabilite nei successivi commi.

La contrattazione aziendale con contenuto economico, (modalità, contenuti, limiti) è disciplinata dal [Cap. II art. 6](#).

La contrattazione aziendale di tipo normativo potrà avvenire sulle seguenti materie:

- Organizzazione del lavoro
- Orario di lavoro
- Prestazione lavorativa
- Occupazione e politiche sociali

* NOTA: Vedere a pag. ... parte relativa agli addetti all'industria delle imprese produttrici di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per

uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica.

Capitolo I

Parte I Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale

Osservatorio nazionale

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali e al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare l'azione dei lavoratori e delle aziende, Confindustria Ceramica e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil convengono di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio nazionale che si qualifica come momento di incontro permanente tra le Parti. L'Osservatorio - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, con periodicità annuale o, d'intesa tra le Parti, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore ceramico, al fine di individuare con il massimo anticipo possibile le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne le possibilità di superamento.

Gli studi e le analisi svolti dalle Parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno essere di orientamento per l'attività di competenza delle Parti stesse ed a loro riguardo le Parti potranno realizzare avvisi comuni anche al fine dell'emanazione di atti di indirizzo da parte delle istituzioni competenti in ordine ai seguenti ambiti di possibile intervento:

- azioni concertate a tutela del Made in Italy, con attenzione alla tracciabilità dei prodotti ed alla loro denominazione di origine;
- Ricerca di strumenti di intervento e di gestione capaci di favorire la competitività;
- Stimolo della domanda pubblica e privata;
- Sviluppo di politiche finalizzate alla riduzione dei costi e all'innovazione di prodotto;
- Sviluppo della contrattazione interaziendale in ambito sociale.

Saranno, altresì, oggetto di confronto le problematiche inerenti i Comitati Aziendali Europei (CAE) e le azioni tese ad agevolare l'applicazione delle norme di legge tenendo conto delle scelte effettuate a livello aziendale e di gruppo.

Responsabilità sociale

Nella sede dell'Osservatorio le Parti intendono elaborare riferimenti utili ad orientare l'impegno dei settori sul tema della responsabilità sociale dell'impresa, partendo dalla valorizzazione del modello di relazioni che le Parti hanno condiviso, e delle conseguenti scelte contrattuali compiute.

In particolare:

- verrà effettuato un monitoraggio dell'adozione volontaria da parte dell'impresa di certificazioni ambientali e sociali;
- verranno valorizzate e diffuse, anche congiuntamente, le esperienze più significative che salvaguardino una corretta concorrenzialità, contrastando il dumping ambientale, sociale ed etico;
- nella contrattazione di secondo livello, potranno essere usati come parametri anche l'adozione di codici etici e certificazioni ambientali e sociali;
- verrà valorizzata, ove esista, la figura del delegato sociale.

Le Parti, sulla base del lavoro di un'apposita Commissione, definiranno linee guida per favorire la realizzazione, a livello aziendale, di "Patti di Responsabilità Sociale", ossia di piani condivisi volti a definire iniziative tese a sostenere e sviluppare la responsabilità sociale dell'impresa, anche attraverso la definizione di un codice di condotta, che verrà elaborato entro il 30 giugno 2016.

Le Parti acquisiranno i "Patti di Responsabilità Sociale" sottoscritti a livello aziendale per farne, in sede di osservatorio, oggetto di analisi e approfondimenti ai fini di una loro valorizzazione e diffusione nel settore.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di settore sono costituite le seguenti cinque sezioni:

1 - Ambiente e sicurezza

Tale sezione ha il compito di:

- promuovere presso le autorità competenti iniziative finalizzate a favorire lo sviluppo sostenibile e a superare eventuali ostacoli amministrativi;
- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza, individuando eventuali proposte da sottoporre alle autorità competenti. Qualora fossero individuate problematiche incidenti sulla sfera di competenza locale, eventuali iniziative nei confronti delle competenti autorità locali saranno assunte dalle rispettive Organizzazioni territoriali competenti;
- realizzare la mutua informazione e valutazione delle iniziative delle Parti in materia ambientale e della sicurezza; migliorare l'azione di orientamento di imprese, RLSSA e lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore, prendendo in considerazione, per il loro carattere emblematico, problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento, che assumano particolare rilevanza. Ove dall'esame specifico realizzato emergessero orientamenti comuni utili alla soluzione di problematiche settoriali o locali questi saranno portati a conoscenza dei soggetti interessati per l'orientamento delle proprie azioni;
- individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge (schede, ecc.) e modalità di eventuale rapporto con le istituzioni nazionali;
- realizzare gli opportuni collegamenti con l'Inail per costituire un'anagrafe di settore dei RLSSA, nel rispetto del [D.Lgs. n. 196/2003](#) e successive modifiche ed integrazioni (Codice in materia di protezione dei dati personali), con finalità di agevolare sempre più lo scambio di esperienze e informazioni, oltre che informare sull'attività formativa congiuntamente programmata e realizzata e promuoverne la diffusione;
- definire, entro dodici mesi dalla firma del presente contratto, specifiche linee guida sui criteri di gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza degli appalti;
- aggiornare, alla luce dell'esperienza realizzata e delle innovazioni normative intervenute, le linee guida per la formazione dei RLSSA;
- adeguare i contenuti e le formule operative dei corsi congiunti realizzati a livello nazionale favorendone la diffusione, anche mediante il coinvolgimento delle strutture imprenditoriali e sindacali interessate;
- promuovere la formazione dei lavoratori alla sicurezza, sulla base dell' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#)

In mancanza di enti bilaterali e organismi paritetici di settore ai quali chiedere la collaborazione per la realizzazione dei corsi di formazione per i lavoratori, le aziende procederanno direttamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione coinvolgendo le RLSSA e le RSU aziendali.

Le parti, attraverso una Commissione paritetica delegata, definiranno i contenuti dell'aggiornamento periodico previsto dall' [accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011](#) , sulla base dell'aggiornamento tecnico e delle politiche di prevenzione e di sicurezza del settore.

- promuovere la formazione dei lavoratori sull'uso delle attrezzature di lavoro, secondo quanto previsto dall' [Accordo Stato-Regioni dei 22 febbraio 2012](#) , che individua le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi e i requisiti minimi di validità della formazione.

- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai RLSSA attraverso una apposita anagrafe aggiornata degli stessi, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutarne la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dall'Osservatorio;

- favorire la diffusione, l'adozione e l'efficace attuazione di Modelli organizzativi e di gestione e Sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro, adeguati anche alle necessità delle PMI. Le Parti riconoscono in proposito che:

- la sicurezza rappresenta una funzione aziendale strategica, che garantisce ricadute positive sull'organizzazione del lavoro;

- il controllo del processo, attraverso l'adozione di uno specifico modello organizzativo e di gestione, favorisce la prevenzione degli infortuni sul lavoro, attraverso la programmazione degli interventi in una logica di sistema;

- una logica organizzativa di sistema rappresenta una leva competitiva per migliorare le prestazioni dell'impresa e diffondere la cultura della sicurezza;

- allo scopo di sperimentare soluzioni pratiche che favoriscano le azioni per la prevenzione e contribuiscano a diffondere la cultura per la sicurezza, le parti definiranno Linee di indirizzo del Sistema di Gestione Integrato della salute e della sicurezza per il settore ceramico, d'intesa con INAIL.

Le Linee di indirizzo SGI avranno carattere volontario. L'adesione aziendale alle Linee di indirizzo SGI è da considerarsi un intervento rilevante nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, dal quale conseguirà la possibilità per l'azienda di richiedere all'INAIL la riduzione del premio assicurativo nei modi e nelle misure previste.

- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;

- esaminare le problematiche relative alle sostanze cancerogene e mutagene, nonché quelle relative alle situazioni di rischio concernenti agenti chimici non previsti dalle competenti autorità nazionali e/o comunitarie, e dalle tabelle ACGIH, tenendo conto sia delle risultanze dei lavori delle commissioni di studio ufficialmente costituite e degli istituti previsti dalla vigente legislazione, sia delle valutazioni di enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza;

- esaminare le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle Direttive Comunitarie individuando, se del caso, iniziative di carattere applicativo;

- Gli accordi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro saranno presentati alla Commissione consultiva permanente, prevista dall'art. 6 del [Decreto legislativo n. 81/2008](#) , per essere convalidati come buone prassi" (comma 8, lettera d).

- esaminare le problematiche concernenti il lavoro ai videoterminali;
- Verificare la corretta applicazione del [titolo IX Decreto legislativo 81/2008](#) relativa alla valutazione degli agenti chimici pericolosi, anche in riferimento alla applicazione del concetto di rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori;
- seguire l'evoluzione della normativa in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici sulla base di codici di comportamento o buone pratiche definite a livello territoriale, nazionale e internazionale attraverso iniziative di dialogo sociale.

Manuali per la sicurezza (Piastrille, Ceramica sanitaria, Refrattari)

I Manuali per la sicurezza sono il frutto del lavoro congiunto di esperti aziendali, organizzazioni sindacali, autorità di controllo e si inseriscono in un processo generale di natura strategica, teso al miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro quale condizione necessaria di sviluppo e qualità del settore ceramico.

I Manuali per la sicurezza si intendono pertanto recepiti come documenti tecnici del CCNL e saranno rivisti e aggiornati in funzione dei mutamenti del contesto tecnico e normativo.

Gli obiettivi dei Manuali per la sicurezza sono:

- Sensibilizzare tutti gli operatori alla conoscenza dei pericoli, e rischi presenti sul luogo di lavoro, collegati alle macchine/impianti, alle sostanze, eccetera.
- Generare comportamenti sicuri dei lavoratori e favorire una maggiore consapevolezza durante il lavoro;
- Essere funzionali alla valutazione/gestione del rischio e alla predisposizione efficace del Documento di Valutazione del Rischio e alla predisposizione dei piani di miglioramento.

I Manuali procedono da un'analisi rigorosa e aggiornata del processo produttivo, dal punto di vista tecnico e impiantistico, preceduta da una rassegna completa dei vari argomenti di carattere generale (Sicurezza, Sostanze, Igiene)

Ogni argomento è sviluppato sulla base del seguente schema:

- Descrizione della "fase";
- Indicazione dei fattori di rischio presenti durante le operazioni ordinarie di utilizzo (conduzione ordinaria);
- Indicazione dei fattori di rischio presenti durante le operazioni di regolazione, manutenzione, collaudo (incagli e/o criticità);
- Indicazione dei dispositivi di sicurezza;
- Indicazione dei "pericoli", "divieti" e "obblighi" connessi alle "modalità di conduzione ordinaria";
- Indicazione dei "pericoli", "divieti" e "obblighi" connessi alle situazioni di "incagli e/o criticità".

I Manuali trovano piena attuazione a seguito della diffusione presso gli addetti e un'azione formativa capillare e generalizzata dedicata al lavoro in sicurezza.

Dialogo sociale sulla silice cristallina

... *omissis*

3 - Mercato del lavoro

Relativamente alle problematiche del mercato del lavoro, l'obiettivo principale è quello di rendere i diversi strumenti utilizzabili il più possibile funzionali ed adeguati per fornire risposte coerenti e flessibili in relazione alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

In particolare sarà oggetto di confronto congiunto delle Parti:

- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale, nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive, gli indirizzi di politica commerciale, con le specificazioni relative ai diversi comparti produttivi e gli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive con particolare riferimento alle aree di crisi;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali;
- l'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale;
- l'andamento della contrattazione aziendale;
- le problematiche relative all'orario di lavoro e del lavoro a tempo parziale anche in rapporto al contesto della competitività internazionale, le eventuali sperimentazioni a livello aziendale, l'attuazione della normativa contrattuale in argomento;
- l'andamento, sulla base delle più significative esperienze aziendali, degli orari di fatto - disaggregati per donne, uomini, impiegati ed operai e per i diversi regimi di turno esistenti, con indicazione delle ore di lavoro prestato oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della cassa integrazione guadagni - al fine di predisporre analisi e di suggerire proposte relativamente ai regimi e alle quantità di lavoro, con particolare attenzione al lavoro a ciclo continuo e avendo come punto di riferimento il quadro della situazione internazionale;
- le novità legislative nazionali e comunitarie che hanno riflesso sul settore;
- l'andamento annuale della retribuzione di fatto con riferimento ai principali istituti retributivi;
- l'andamento dell'occupazione nei settori ed in particolare di quella giovanile, il grado di utilizzazione dei contratti speciali e del part-time per monitorare il ricorso ai rapporti di lavoro speciali, con particolare riferimento ai contratti a termine, ai contratti di somministrazione di lavoro temporaneo, all'apprendistato, e a contratti a tempo parziale, esaminando i dati raccolti;
- lo sviluppo dell'attività comunitaria e del Dialogo sociale europeo, con riferimento anche al tema della rappresentanza;
- l'andamento della situazione previdenziale ed assistenziale pubblica e gli eventuali risvolti sugli istituti del welfare di settore;
- il monitoraggio della effettiva disponibilità di manodopera qualificata;
- la valutazione di eventuali problematiche relative all'applicazione del conto ore;
- la dinamica dei costi compreso quello del lavoro, anche rispetto ai principali paesi concorrenti e il rapporto tra il costo del lavoro medesimo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale e antinfortunistica. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale;
- la entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato o dalle Regioni nel quadro di apposite leggi;
- le problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori diversamente abili;
- la presenza di lavoratori immigrati e la loro integrazione sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento al loro grado di alfabetizzazione e conoscenza della lingua italiana;
- la promozione di progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato di portatori di handicap e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione al possibile utilizzo dei finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali;
- la possibilità di concorrere alla diffusione della conoscenza presso le aziende di elenchi di

imprese cooperative con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne.

Occupabilità e bilanciamento generazionale

Le Parti esprimono la più viva preoccupazione per il crescente livello di disoccupazione che affligge le giovani generazioni: ciò comporta non soltanto la perdita quasi certa per il mondo del lavoro di intere fasce di età della popolazione giovanile, ma anche l'impossibilità di recuperarne le capacità e le competenze.

La recente riforma del sistema pensionistico comporterà inoltre problematiche di natura sociale e lavorativa. Pertanto le Parti auspicano che il Governo e gli Istituti previdenziali siano in grado di finanziare interventi mirati ad accompagnare gli ultimi anni di carriera professionale dei lavoratori anziani, con modalità di lavoro utili alla valorizzazione della loro esperienza, anche in funzione del trasferimento delle competenze ai lavoratori più giovani.

...omissis...

5 - Piccole e Medie Imprese

Le Parti, considerata la specificità delle Piccole e Medie Imprese, intendendosi per tali quelle fino a 100 addetti (con particolare riferimento a quelle che per le loro tipologie produttive operano con caratteristiche di maggiore intensità di lavoro), ritengono opportuno costituire una specifica sezione dell'Osservatorio nazionale.

In tale ambito saranno approfondite le esigenze specifiche delle Piccole e Medie Imprese nell'intento di contribuire alla ricerca di strumenti contrattuali e modalità operative utili ad accrescerne competitività, vitalità e dimensione nel sempre più complesso contesto di mercati e di competizione internazionale.

Qualora nell'esame dei temi indicati nelle cinque sezioni dovessero presentarsi problematiche in ambiti territoriali significativi e/o in aree congiuntamente individuate e/o negli specifici settori indicati all'art. 1, cap. 2 "Sfera di applicabilità del contratto", tali problematiche, di comune accordo, formeranno oggetto di esame da parte di Confindustria Ceramica e di Filcte- Cgil, Femca-Cisl, Uilctec-Uil Nazionali e/o da parte di Confindustria Ceramica e delle Strutture Territoriali di Filctem- Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

Osservatorio a livello territoriale

Confindustria Ceramica e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil nazionali, in relazione alla concentrazione e alla tipologia delle problematiche esistenti nel settore delle piastrelle di ceramica, convengono di articolare l'Osservatorio nazionale su base regionale limitatamente alla Regione Emilia-Romagna, unitamente alle strutture regionali e, in via-sperimentate, al distretto di Civita Castellana in ragione delle sue specifiche problematiche. Emerge chiara, infatti, l'esigenza di individuare un percorso di sviluppo economico e sociale adeguato per l'intero territorio che faccia leva sulla valorizzazione delle risorse umane, sulla competitività delle imprese, sulla coesione sociale.

Nell'affrontare le problematiche di carattere territoriale verranno ricercati gli opportuni collegamenti con le strutture sindacali interessate.

L'attività dell'Osservatorio territoriale, quale ambito di conoscenza ed analisi a supporto dell'attività negoziale, dovrà assicurare coerenza e collegamento tra quanto emerso nell'attività di approfondimento tipica dell'Osservatorio e le impostazioni adottate ai tavoli negoziali.

In tale sede saranno oggetto di confronto, con periodicità annuale o, d'intesa tra le Parti, con la

periodicità richiesta dai problemi in discussione:

- le tematiche della sicurezza, dell'ecologia e anche delle infrastrutture con riferimento ai rapporti con le istituzioni regionali;
- i necessari interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende, le possibilità di intervento nei confronti degli organi amministrativi e legislativi regionali per un sempre maggior raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti nel territorio considerato nonché le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria sulla formazione professionale;
- iniziative e progetti riguardanti la dimensione distrettuale e regionale anche con riferimento al mercato del lavoro,
- alla formazione, alla ricerca, all'innovazione e allo sviluppo strategico del know-how specifico di settore;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche con riferimento alle possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione
- professionale dei lavoratori interessati, nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali;
- le modalità di partecipazione del settore alla individuazione dei fabbisogni formativi nell'ambito dell'azione delle Parti sociali per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la promozione di progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato di portatori di handicap e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione al possibile utilizzo dei finanziamenti e alle modalità previsti dalle leggi nazionali e regionali;
- la diffusione della conoscenza presso le aziende di elenchi di imprese cooperative con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne;
- l'individuazione per il distretto di Civita Castellana, con il massimo anticipo possibile:
 - delle occasioni di sviluppo e delle condizioni per favorirlo;
 - dei punti di debolezza per verificarne la possibilità di superamento.

Le analisi svolte dalle Parti all'interno dell'Osservatorio territoriale potranno essere di orientamento per l'attività di competenza delle Parti stesse ed a loro riguardo le Parti potranno realizzare avvisi comuni anche a fine dell'emanazione di atti d'indirizzo da parte delle istituzioni regionali o territoriali competenti, anche nella necessità di salvaguardare l'occupazione.

Nell'ambito dell'Osservatorio sono state individuate particolari e ulteriori norme in tema di relazioni industriali a livello aziendale in relazione alle caratteristiche dimensionali.

Gruppi industriali ed imprese con più di 150 dipendenti

Per gruppi industriali si intende un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito dell'industria delle piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari, di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres, articolato in più stabilimenti dislocati in più aree del territorio nazionale, avente rilevante influenza nel settore industriale in cui opera in quanto strategicamente collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale.

Le aziende con più di 150 dipendenti ed i gruppi industriali porteranno annualmente a conoscenza della RSU:

- informazioni relative agli assetti proprietari dell'impresa, agli eventuali insediamenti collocati

fuori dal territorio nazionale;

- le prospettive produttive anche in relazione al mercato nazionale e internazionale e alle sue implicazioni con riferimento, se del caso, alla necessità di distribuzione dell'orario di lavoro;
- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni nel quadro di apposite leggi;
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva nonché la distinzione per gruppi omogenei di fasce professionali dei lavoratori. Per tali aspetti le scadenze delle informazioni saranno quelle richieste dai fatti specifici;
- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età;
- le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, l'indicazione dei principali indirizzi della ricerca stessa nonché il numero degli addetti;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali. Per tali aspetti le scadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro posti dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni produttive che abbiano significative ricadute occupazionali, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale di lavoratori eventualmente interessati, promuovendo l'utilizzazione di corsi anche tramite le Regioni;
- l'andamento dell'occupazione femminile, anche al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità. Su queste problematiche vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia. Qualora dal loro esame, in relazione anche alle risultanze del rapporto di cui all'art. 46 del [D.Lgs. 11/4/2006 n. 198](#) e successive modifiche ed integrazioni, fossero individuate azioni positive miranti a concretizzare le pari opportunità e a valorizzare la professionalità delle donne, la questione sarà oggetto di approfondimento specifico nell'ambito dell'Osservatorio, attraverso l'attivazione del Comitato misto in esso previsto;
- il numero dei contratti part-time e speciali;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori portatori di handicap;
- il numero dei distacchi e dei comandi;
- la natura e le caratteristiche delle attività conferite in appalto nonché il numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che prestano la propria attività all'interno dell'azienda.

A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali stabilimenti potrà essere esperita nelle sedi sindacali competenti con la partecipazione della Direzione e della RSU.

Nel corso degli incontri le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni e procederanno ad incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni riguardanti gli stabilimenti significativi.

Durante il corso dell'informativa annuale, le società di capitale con obbligo per legge di deposito del bilancio (anche consolidato) consegneranno, a richiesta, copia dello stesso, approvato dall'assemblea dei soci e depositato. Nelle imprese che ne abbiano le caratteristiche verranno avviate le procedure per la costituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE).

Per gli stabilimenti con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 150 le informazioni di cui sopra verranno fornite annualmente per iscritto alla Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil e alla RSU tramite l'Associazione territoriale competente.

... *omissis*

Parte III Organizzazione del lavoro

Ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità, le Parti, dichiarano che lo sviluppo della produttività tecnico-economica passa anche attraverso un miglior utilizzo di tutte le risorse tecniche ed umane e la valorizzazione della professionalità che possono essere ricercati mediante nuove forme organizzative consistenti in una diversa distribuzione di mansioni del ciclo produttivo o di attività operativa nella forma di polivalenza e della polifunzionalità intendendosi per Polivalenza l'effettivo intervento su più posizioni di lavoro all'interno della medesima Posizione Organizzativa e per Polifunzionalità l'effettivo esercizio di mansioni svolte su più Posizioni Organizzative.

Tale ricerca può comprendere da parte delle aziende l'accorpamento di più mansioni - senza peraltro escluderne le singole effettuazioni - anche mediante fasi di lavoro di gruppo compatibili con le esigenze di produttività e realizzate attraverso fasi sperimentali reversibili supportate all'occorrenza da iniziative di addestramento.

Per l'attivazione delle fasi sperimentali reversibili è necessaria la consultazione preventiva e l'esame delle questioni connesse con la RSU che deve esaurirsi entro il termine massimo di due mesi.

Sia la sperimentazione che l'adozione definitiva della nuova distribuzione può comprendere sistemi di rotazione nell'ambito di mansioni appartenenti a non più di due livelli contigui.

Nel corso di queste fasi sperimentali potranno essere individuate nuove figure professionali che, in caso di esito positivo delle sperimentazioni medesime e della definitiva adozione delle nuove formule organizzative, saranno inquadrati nella scala classificatoria sulla base delle declaratorie contrattuali ed utilizzando per analogia i profili esistenti.

L'azienda adotterà definitivamente il sistema sperimentato, compresa l'eventuale rotazione, dopo un esame dei risultati con la RSU assistita dai componenti del gruppo interessato.

Le aziende condividono l'opportunità di ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione delle leggi di parità [n. 903/1977](#), [n. 125/1991](#), del [D.Lgs. n. 151/2001](#) e del [D.Lgs. n. 198/2006](#) e successive modifiche ed integrazioni, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

Chiarimento a verbale

Al fine del conseguimento di una maggiore produttività tecnico-economica delle imprese e di una più elevata professionalità dei lavoratori soprattutto in relazione all'introduzione di nuove tecnologie produttive, nuove mansioni individuali e/o riconducibili al lavoro di gruppo verranno sperimentate con carattere di reversibilità e, ove realizzate, in caso di esito positivo, verranno individuati i livelli di appartenenza.

Parte IV Contratti a termine*

Disciplina del contratto d'inserimento

Ai sensi dell'art. 1 comma 14 e 15 della legge 92/2012 gli artt. 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del [dlgs 276/2003](#)

relativi al contratto di inserimento sono abrogati a partire dal 1 gennaio 2013.

Nelle assunzioni effettuate sino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni

abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della legge 92/2012 e la disciplina di cui alla successiva norma transitoria.

Norma transitoria

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

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

In relazione a tale tipologia di contratto di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e all' [Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004](#)

tranne per quanto di seguito previsto.

...omissis

** NOTA: Vedere a pag. ... parte relativa agli addetti all'industria delle imprese produttrici di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dai contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica.*

...omissis

Parte VI Occupazione e orario

Le Parti convengono sulla necessità che la gestione delle ricadute occupazionali delle ristrutturazioni, riorganizzazioni, conversioni aziendali e innovazioni tecnologiche sia ispirata al principio della riduzione dell'impatto sociale delle eccedenze occupazionali, nel rispetto delle esigenze di competitività delle imprese.

A tal fine, ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità (legge 23 luglio 1991 n. 223, [legge 19 luglio 1993 n. 236](#) e successivi interventi legislativi, modificativi ed integrativi) e di contratti di solidarietà (legge 19 dicembre 1984 n. 863, [le](#)

[gge 19 luglio 1993 n. 236](#) e successivi interventi legislativi, modificativi ed integrativi), le Parti, in via sperimentale e per la vigenza del presente contratto nazionale, convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino consistenti esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

Nelle anzidette fattispecie, le Parti stipulanti individuano il possibile ricorso ad una fruizione collettiva delle riduzioni di orario nel ciclo annuo, delle ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro di cui al punto 8 dell' [art. 21](#) , al part-time, ad idonee iniziative di riqualificazione, nonché ad ulteriori riduzioni di orario attraverso i contratti di solidarietà.

Più specificamente, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, sarà esaminata, tra direzione aziendale e RSU, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e delle compatibilità economiche delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui agli artt. [21](#) e 35 del CCNL, delle ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro di cui al punto 8 dell' [art. 21](#)

nonché i permessi per ex festività di cui all'art. 35 ed i residui delle giornate di ferie. Nell'ambito dei suddetti incontri la RSU potrà svolgere inoltre un ruolo propositivo nella ricerca e nella

definizione di strumenti normativi ed economici volti al sostegno al reddito dei lavoratori interessati agli ammortizzatori sociali o in altre situazioni di riduzione della prestazione lavorativa.

L'eventuale ricorso ad ulteriori riduzioni di orario, temporanee e reversibili, attraverso i contratti di solidarietà, oltre a tener conto della tipologia delle lavorazioni e della omogeneità e fungibilità professionale, presuppone un equilibrio dei costi da ricercarsi anche con equivalenti riduzioni retributive. Il ricorso agli strumenti di incentivazione e sostegno offerti dalla legge attutisce l'onere economico per i lavoratori.

In sede di Osservatorio nazionale, saranno prese in considerazione le esperienze che dovessero essere realizzate e ne sarà diffusa la conoscenza nel settore.

... *omissis*

Parte VIII Formazione

Premessa

Le Parti, in applicazione di quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di sviluppo della formazione e di ruolo delle Parti sociali ed in coerenza, altresì, con i principi delineati dall'intesa istituzioni-parti sociali del 17 febbraio 2010 "Linee guida per la formazione" riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica.

1.1 Comitato paritetico nazionale

... *omissis*

Il Comitato paritetico nazionale definirà, entro 12 mesi dalla firma del presente contratto:

- il modello del registro delle azioni formative (Repertorio della formazione in ceramica), secondo quanto previsto al successivo punto 5.1;
- il modello per la raccolta dei fabbisogni formativi.

...*omissis*

4.1 Libretto formativo aziendale (Portfolio del lavoratore)

Le parti riconoscono l'importanza strategica della valorizzazione delle risorse umane attraverso la formazione continua.

Le parti riconoscono inoltre la fondamentale importanza di registrare le competenze acquisite da parte di ciascun lavoratore in costanza del rapporto di lavoro, a seguito di attività formative.

Il libretto formativo è lo strumento attraverso il quale si vuole costruire un modello per documentare e attestare le attività formative, finalizzato a garantire la tracciabilità delle attività formative realizzate e delle competenze professionali acquisite.

Le competenze registrate nel Portfolio costituiscono un insieme strutturato di conoscenze e di capacità, acquisito attraverso percorsi di formazione professionale.

L'attestazione delle attività formative e la registrazione delle competenze acquisite sono finalizzate a migliorare la leggibilità e la spendibilità delle conoscenze e l'occupabilità delle persone, a vantaggio delle stesse persone che lavorano, delle imprese che le occupano e di quelle che le occuperanno.

In attesa della piena attuazione del "Libretto formativo del cittadino", previsto dal [D.Lgs. n. 276/2003](#)

sulla base del modello approvato con Decreto interministeriale 10 ottobre 2005, le imprese registreranno le azioni formative realizzate successivamente al 1° gennaio 2013 e le

e

competenze acquisite dal lavoratore, a seguito di attività formativa interna o esterna all'azienda, nel libretto formativo del lavoratore (Portfolio del lavoratore ceramico).

Le attività formative e le competenze acquisite saranno registrate su un apposito programma informatico a partire dal 1° gennaio 2013.

L'attestazione delle attività formative sarà a cura del datore di lavoro, che provvederà anche alla compilazione, all'aggiornamento e alla conservazione del Portfolio.

Copia cartacea del Portfolio sarà consegnata al lavoratore, su richiesta dello stesso, con cadenza annuale e, in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro.

Le competenze acquisite e registrate nel Portfolio potranno essere certificate, su iniziativa del lavoratore interessato, nei quadri dei sistemi regionali di certificazione.

... *omissis*

Parte X Telelavoro

Per telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e con continuità dal lavoratore dipendente, presso il domicilio o in luogo idoneo ma comunque fisso esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici. Le Parti riconoscono nel telelavoro una modalità innovativa della prestazione che permette di cogliere esigenze organizzative dell'impresa e di meglio conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale e familiare del lavoratore attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Nel momento in cui l'azienda attivi la modalità del telelavoro, informerà e consulterà i rappresentanti dei lavoratori sulle ragioni e gli ambiti di intervento di tale attività, specificando eventuali modifiche occupazionali e sull'organizzazione del lavoro.

Nel caso in cui tali attività prefigurino controllo a distanza di impianti, i lavoratori interessati saranno preventivamente informati in applicazione delle normative vigenti.

Lo svolgimento della prestazione in telelavoro non muta la natura giuridica del rapporto instaurato.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta anche in via telematica o in collegamento remoto da operatori di vendita o addetti all'assistenza tecnica presso clienti.

Le postazioni di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come le spese per la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza delle postazioni di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

In caso di interruzioni al circuito telematico o in caso di eventuali fermi macchina derivanti da cause o guasti non imputabili al dipendente l'impresa si impegna ad intervenire per una rapida risoluzione del guasto.

Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, il dipendente sarà tenuto al rientro presso l'impresa stessa, per il tempo necessario al completo ripristino da parte dell'azienda del sistema.

Ai lavoratori dipendenti telelavoristi si applicano le vigenti normative legali e contrattuali; limitatamente alle disposizioni contemplate nel presente articolo le normative generali del CCNL saranno sostituite da quelle speciali da questo articolo riportate.

Fermo restando la durata della prestazione prevista dall' [art. 21](#), comma 1, del CCNL, le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa ferma restando una definita fascia di

reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Tali modalità saranno predefinite a livello aziendale e concordate tra azienda e dipendente.

Ai dipendenti telelavoristi si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analoga attività lavorativa in azienda, ferma restando l'esistenza delle condizioni di sicurezza previste dalla legge per le abitazioni civili, ovviamente curate dal dipendente.

L'impresa in collaborazione con il dipendente verificherà preventivamente, per quanto di propria competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro. Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso. Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali e a quant'altro necessario in relazione alla specificità della prestazione lavorativa di telelavoro.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo.

Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal CCNL spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa e analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa. L'attività di telelavoro potrà prevedere, tenuto conto delle esigenze aziendali, rientri periodici nelle imprese per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento, per svolgimento di attività non telelavorabili.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa.

[...]

In nessun caso il dipendente può utilizzare le attrezzature fornitegli dall'azienda per attività diverse da quelle lavorative, o per conto terzi.

Le parti convengono che le modalità di svolgimento della prestazione del dipendente, come individuate nel presente articolo, non costituiscono violazione dell'art. 4 della [legge n. 300/70](#), in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto. Al dipendente sarà riconosciuto il diritto di accesso e di partecipazione all'attività sindacale che si svolge nell'impresa, anche attraverso apposita connessione informatica.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro sarà concordata tra impresa e dipendente; dovrà ugualmente essere oggetto di accordo l'eventuale rientro del lavoratore nella sede aziendale.

Le Parti, tenuto conto del carattere innovativo della normativa sul telelavoro, della esigenza di valutare il reale impatto nelle imprese, della esigenza di valutare l'evoluzione legislativa e gli eventuali adattamenti contrattuali che si rendessero necessari, convengono di realizzare nell'ambito dell'Osservatorio nazionale l'opportuno monitoraggio sullo sviluppo del tele lavoro. Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il telelavoro, le Parti si incontreranno per concordare eventuali necessarie armonizzazioni tra tali testi e il presente CCNL.

Capitolo II Struttura e normative generali

Art. 6 - Contrattazione di secondo livello*

La contrattazione aziendale o alternativamente territoriale con contenuti economici viene esercitata in conformità a quanto indicato in "Premessa ed Assetti Contrattuali" del presente CCNL, nello spirito della prassi negoziale in atto nei settori disciplinati dal presente contratto con particolare riguardo alle piccole imprese Tale contrattazione si eserciterà per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro in "Premessa ed assetti contrattuali", dalla legge, dall'accordo nazionale 18.11.2011 "Linee Guida Contrattazione secondo livello" e riguarderà materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.

... omissis

**NOTA: Vedere a pag. ... parte relativa agli addetti all'industria delle imprese produttrici di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica.*

... omissis

Art. 8 - Relazioni Sindacali

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda e ridurre la conflittualità, le Parti, anche in relazione a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 25 gennaio 1990 ed annesso Protocollo 21 aprile 1989, assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, l'esperimento di tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse, attraverso un esame congiunto tra direzione aziendale e Rappresentanza Sindacale Unitaria. In particolare, qualora la controversia abbia ad oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali e di legge nonché l'informazione di cui alla [Parte I](#) del presente CCNL, l'esame avverrà - a richiesta di una delle parti aziendali - con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Controversie per l'interpretazione di norme contrattuali

Le controversie aventi per oggetto l'interpretazione delle norme contrattuali dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica secondo le procedure di cui al presente articolo, escludendosi fino al completo esaurimento di esse il ricorso alla autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale.

Sono escluse le seguenti:

- controversie relative ai licenziamenti individuali e collettivi per le quali si applicano le procedure previste dalle leggi in vigore, nonché dai particolari accordi interconfederali;
- procedure previste per la costituzione e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie disciplinate dall' [Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993](#) e dall' [Accordo Interconfederale 28 giugno 2011](#)

ed annesso

[regolamento attuativo del 10 gennaio 2014](#)

Le controversie sorte nell'interpretazione del presente contratto saranno sottoposte al tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Commissione Nazionale convocata e costituita secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo.

La convocazione della Commissione deve essere richiesta dalla parte interessata a mezzo di raccomandata, fax o email da inviare a Confindustria Ceramica e alle Segreterie Nazionali di Filctem Cgil, Femca Cisi e Uiltec Uil le quali si attiveranno per costituire la Commissione Nazionale che dovrà a sua volta riunirsi entro venti giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di convocazione.

La Commissione Nazionale che sarà composta da tre rappresentanti dei datori di lavoro e da tre rappresentanti dei lavoratori nominati da Confindustria Ceramica e dalle Segreterie Nazionali di Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil, dovrà esaminare l'ammissibilità del ricorso e decidere sulle controversie entro il termine di sessanta giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione.

La Commissione Nazionale decide all'unanimità.

Dell'esame e delle decisioni prese sarà redatto apposito verbale.

La decisione della Commissione costituisce una nuova disciplina e si conviene che, come tale, non espliciti efficacia retroattiva.

Nel caso in cui entro 60 giorni non si dirimi la controversia o nel caso si accerti che non vi sono le condizioni di ammissibilità o di interpretazione, le Parti riprenderanno la loro libertà di iniziativa.

Capitolo IV Normative comuni del rapporto di lavoro

Art. 21 - Orario di lavoro *

... *omissis*

8 Al di là dei casi previsti nel comma precedente, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno preventivamente contrattati tra direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie. Tali ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro saranno fruiti secondo le modalità definite mediante accordo tra le Parti.

9 A far data dal 1° gennaio 2008 le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale effettuato ai sensi del 7° e 8° comma del presente articolo sono compensate, nel mese di competenza, con le relative maggiorazioni e, secondo quanto previsto dal successivo punto, con una delle seguenti opzioni:

- 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi;
- 100% di riposi compensativi;
- 100% di quote orarie retributive.

Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui sopra.

I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore di cui al successivo punto. 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.

10 Per quanto attiene alle quote orarie le Parti concordano sulla istituzione di uno strumento

contrattuale che consenta ai lavoratori di essere messi in condizione di fruire di riposi compensativi a fronte di prestazioni straordinarie prestate. A tal fine le Parti istituiscono il conto ore individuale nel quale confluiscono le prestazioni straordinarie, effettuate in aggiunta agli orari di lavoro contrattualmente definiti, per essere eventualmente fruite in forma di riposo compensativo (anche parziale).

11 Non rientrano nel conto ore individuale di cui al comma 9 e al comma 10 le ore di lavoro straordinario effettuate dai lavoratori reperibili in occasione di prestazioni di reperibilità.

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

13 I lavoratori, oltre che per le attività formative, potranno utilizzare i recuperi relativi alle ore maturate anche per necessità personali o familiari entro l'anno successivo a quello di maturazione. Eventuali ore residue potranno essere fruite-secondo modalità da definirsi in accordo con le RSU.

...omissis

**NOTA: Vedere a pag. ... parte relativa agli addetti all'industria delle imprese produttrici di ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica.*

...omissis

Capitolo VII

Punto 2 della premessa metodologica contrattuale

A valere Esclusivamente per gli addetti all'industria delle imprese produttrici di ceramica sanitaria, di porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres con rapporti di lavoro disciplinati sino al 13 marzo 2008 dal contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica.

Premessa ed assetti contrattuali

Premesso che ai sensi dell' [accordo interconfederale 28 giugno 2011](#) è:

- obiettivo comune delle parti sociali l'impegno per un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa:
- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone
- è essenziale un sistema di relazioni sindacali contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi, ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- fermo restando il ruolo del CCNL, è comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze dei lavoratori.

Il sistema contrattuale si articola:

- sugli accordi interconfederali e sui protocolli d'intesa che si sono succeduti nel tempo nella disciplina della materia sottoscritti dalle Parti firmatarie del presente CCNL ovvero sull' [accordo interconfederale 28 giugno 2011](#)

, sul

[Protocollo d'intesa 31 maggio 2013](#)

e sul

[Testo Unico della Rappresentanza 10 gennaio 2014](#)

;

- sul CCNL;

- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL;

- su una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale/distrettuale e aziendale aventi finalità di consultazione e di informazione.

[...]

La contrattazione aziendale, o alternativamente territoriale, fermo restando l'opportunità della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, avrà durata triennale e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta solo per le materie stabilite nei successivi commi.

La contrattazione aziendale con contenuto economico, (modalità, contenuti, limiti) è disciplinata dal [Cap. II art. 6](#).

La contrattazione aziendale di tipo normativo potrà avvenire sulle seguenti materie:

- Organizzazione del lavoro

- Orario di lavoro

- Prestazione lavorativa

- Occupazione e politiche sociali

Le Parti assegnano al CCNL un ruolo fondamentale e strategico non solo per l'evoluzione della normativa che regola i rapporti di lavoro del settore ma anche per lo sviluppo di relazioni e di politiche industriali funzionali alla crescita dell'impresa nel suo complesso. Le Parti sono impegnate a rafforzare e sviluppare il sistema di relazioni industriali settoriale per renderlo sempre più funzionale a migliorare la competitività delle imprese e a rafforzare la professionalità dei lavoratori, l'occupazione e l'occupabilità.

Le Parti confermano il loro impegno a rendere il CCNL e la contrattazione di secondo livello strumenti moderni e adeguati a rispondere alle nuove esigenze delle imprese e dei lavoratori e sono impegnate per:

1) una puntuale applicazione e gestione a livello aziendale delle normative previste dal CCNL che sono e devono essere esigibili per entrambe le parti aziendali nei termini e secondo le modalità individuate e disciplinate dal CCNL;

2) una contrattazione di secondo livello rispettosa delle regole e coerente con gli indirizzi e le linee guida definite a livello nazionale;

3) la valorizzazione del ruolo del livello aziendale di contrattazione.

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

occupazione.

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Clausola di salvaguardia

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

Parte IV Contratti a termine

... omissis

Disciplina del contratto d'inserimento

Ai sensi dell'art.1 comma 14 e 15 della legge 92/2012 gli artt. 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del [dlgs 276/2003](#)

relativi al contratto di inserimento sono abrogati a partire dal 1 gennaio 2013.

Nelle assunzioni effettuate sino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della legge 92/2012 e la disciplina di cui alla successiva norma transitoria.

Norma transitoria

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

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

In relazione a tale tipologia di contratto di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e all' [Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004](#)

tranne per quanto di seguito previsto.

... omissis

Parte IX Welfare di settore

Art. 6 - Contrattazione di secondo livello

La contrattazione aziendale o alternativamente territoriale con contenuti economici viene esercitata in conformità a quanto indicato in "[Premessa ed Assetti negoziali](#)" del presente CCNL, nello spirito della prassi negoziale in atto nei settori disciplinati dal presente contratto con particolare riguardo alle piccole imprese. Tale contrattazione si eserciterà per le materie

delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro in “

Premessa ed assetti contrattuali

”, dalla legge, dall’accordo nazionale 18.11.2011 “Linee Guida Contrattazione secondo livello” e riguarderà materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.

... *omissis*

Art. 21 - Orario di lavoro

... *omissis*

7. Al di là dei casi previsti nel comma precedente, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno preventivamente contrattati tra direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie. Tali ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro saranno fruiti secondo le modalità definite mediante accordo tra le Parti.

8. A far data dal 1° gennaio 2008 le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale effettuato ai sensi del 6° comma del presente articolo sono compensate, nel mese di competenza, con le relative maggiorazioni e, secondo quanto previsto dal successivo punto, con una delle seguenti opzioni:

- 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi;
- 100% di riposi compensativi;
- 100% di quote orarie retributive.

Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui sopra.

I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore di cui al successivo punto. 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.

9. Per quanto attiene alle quote orarie le Parti concordano sulla istituzione di uno strumento contrattuale che consenta ai lavoratori di essere messi in condizione di fruire di riposi compensativi a fronte di prestazioni straordinarie prestate. A tal fine le Parti istituiscono il conto ore individuale nel quale confluiscono le prestazioni straordinarie, effettuate in aggiunta agli orari di lavoro contrattualmente definiti, per essere eventualmente fruiti in forma di riposo compensativo (anche parziale).

10. Non rientrano nel conto ore individuale di cui al comma 8 e al comma 9 le ore di lavoro straordinario effettuate dai lavoratori reperibili in occasione di prestazioni di reperibilità.

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

12. I lavoratori, oltre che per le attività formative, potranno utilizzare i recuperi relativi alle ore maturate anche per necessità personali o familiari entro l'anno successivo a quello di maturazione. Eventuali ore residue potranno essere fruiti secondo modalità da definirsi in accordo con le RSU.

... *omissis*

Impegni condivisi

In sede di stesura di CCNL, sarà aggiornato il [Protocollo d'intesa 19/12/2002](#) - Linee guida per la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, inserendo le seguenti

modifiche:

Durata della formazione: 48 ore di attività didattica

([Decreto 81/2008](#) , art. 37, comma 11: 32 ore)

Al CCNL verrà allegato il Protocollo “Marcatura CE degli insiemi di macchine”

Sono ancora in fase di lavoro i seguenti Protocolli:

- Misure organizzative e procedurali per la gestione del rischio sismico (Protocollo da scrivere e condividere)
- Manutenzione straordinaria dei forni: procedura operativa di sicurezza (Protocollo in fase di stesura)

In fase di stesura del CCNL si procederà ad una revisione dell’Art. 7 - Apprendistato.

In allegato al CCNL verrà inserito l’accordo “Linee Guida Contrattazione secondo livello, siglato tra le Parti in data 18/11/2011.