

## Chimica, farmaceutica (Industria)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Federchimica, Farmindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	22.9.2012	1.11.2013 <sup>1</sup>	31.12.2015	31.12.2015	-
<p>N.B. In data 10.1.2008 Confindustria Ceramica e FILCEM-FEMCA-UILCEM hanno siglato un accordo per la confluenza, con decorrenza 1.1.2007, dei "settori ceramica" in Assopiastrelle, che ha mutato la propria denominazione in CONFINDUSTRIA CERAMICA.</p> <p>In data 14.3.2008 le parti hanno siglato l'accordo, da valere in tutto il territorio nazionale, per le imprese dei "settori ceramica" (ceramica sanitaria, porcellana, e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, tubi in gres); pertanto, i rapporti di lavoro dei "settori Ceramica", già regolati dal CCNL 10.5.2006 per gli addetti dell'industria chimica, con decorrenza dal 14.3.2008 sono regolati a ogni effetto dal CCNL 28.3.2007 Piastrelle, con esclusione di quanto specificatamente previsto nel citato accordo del 14.3.2008 e negli accordi 10.1.2008 e 22.2.2008 (v. scheda di sintesi "CERAMICA CONFINDUSTRIA").</p> <p>In data 16.6.2010 si è svolto un incontro tra Federchimica, Farmindustria e le OO.SS. nell'ambito del quale si è provveduto alla sottoscrizione della stesura definitiva del contr. 18.12.2009 (cliccare IND n. 105/10)</p>					

SETTORE CHIMICO-FARMACEUTICO												
Cat.	Qualifica	Dall'1.12.2012		Dall'1.1.2013		Dall'1.1.2014		Dall'1.1.2015		Dall'1.10.2015		Contingenza <sup>1</sup>
		Minimi	IPO	Minimi	IPO	Minimi	IPO	Minimi	IPO	Minimi	IPO	
A 1	Quadri responsabili qualità	2.064,52	350,96	2.098,52	365,96	2.142,52	384,96	2.190,52	406,96	2.208,52	411,96	
A 2	Quadri responsabili controllo qualità	2.064,52	191,07	2.098,52	200,07	2.142,52	212,07	2.190,52	226,07	2.208,52	229,07	
A 3	Quadri responsabili area applicativa	2.064,52	144,70	2.098,52	152,70	2.142,52	162,70	2.190,52	174,70	2.208,52	176,70	
B 1	Impiegati responsabili protezione ambiente e sicurezza	1.897,22	200,76	1.929,22	208,76	1.970,22	219,76	2.016,22	230,76	2.031,22	234,76	
B 2	Impiegati responsabili settore amministrativo	1.897,22	139,39	1.929,22	144,39	1.970,22	152,39	2.016,22	160,39	2.031,22	163,39	
C 1	Impiegati coordinatori ufficio amministrativo	1.722,25	199,40	1.748,25	209,40	1.783,25	221,40	1.820,25	235,40	1.832,25	238,40	
C 2	Impiegati assistenti laboratorio controllo	1.722,25	143,61	1.748,25	150,61	1.783,25	159,61	1.820,25	170,61	1.832,25	173,61	
D 1	Impiegati contabili, intermedi, operai operatori manutenzione	1.584,03	215,23	1.609,03	223,23	1.642,03	233,23	1.678,03	244,23	1.688,03	248,23	
D 2	Impiegati addetti collaudi	1.584,03	141,74	1.609,03	147,74	1.642,03	155,74	1.678,03	163,74	1.688,03	166,74	
D 3	Impiegati contabili, operai addetti qualità	1.584,03	103,73	1.609,03	108,73	1.642,03	115,73	1.678,03	121,73	1.688,03	123,73	
E 1	Impiegati operatori sala macchine, intermedi, operai pompieri	1.432,87	177,41	1.455,87	183,41	1.484,87	190,41	1.516,87	198,41	1.525,87	200,41	
E 2	Impiegati segreteria, operai controllo qualità	1.432,87	116,27	1.455,87	119,27	1.484,87	122,27	1.516,87	126,27	1.525,87	127,27	
E 3	Impiegati archivisti, operai magazzinieri	1.432,87	67,42	1.455,87	69,42	1.484,87	71,42	1.516,87	74,42	1.525,87	75,42	
E 4	Operai campionatori	1.432,87	33,17	1.455,87	34,17	1.484,87	35,17	1.516,87	36,17	1.525,87	36,17	
F	Operai addetti carico e scarico	1.399,46	-	1.422,46	-	1.451,46	-	1.483,46	-	1.492,46	-	

<sup>1</sup> Conglobata nel minimo.  
**NB:** La decorrenza delle tranches potrà essere posticipata con accordo aziendale fino ad un massimo di 6 mesi in caso di crisi e "start-up".  
 Il posticipo non potrà comunque superare la vigenza contrattuale (31.12.2015).

## Chimica, farmaceutica (Industria)

UNICOLAVORO

SETTORE FIBRE CHIMICHE												
Cat.	Qualifica	Dall'1.12.2012		Dall'1.1.2013		Dall'1.1.2014		Dall'1.1.2015		Dall'1.10.2015		Contingenza <sup>1</sup>
		Minimi	IPO	Minimi	IPO	Minimi	IPO	Minimi	IPO	Minimi	IPO	
A 1	Quadri responsabili qualità	2.050,52	335,96	2.081,52	348,96	2.127,52	365,96	2.178,52	384,96	2.193,52	390,96	
A 2	Quadri responsabili controllo qualità	2.050,52	166,07	2.081,52	171,07	2.127,52	178,07	2.178,52	186,07	2.193,52	189,07	
A 3	Quadri responsabili area applicativa	2.050,52	109,70	2.081,52	113,70	2.127,52	118,70	2.178,52	124,70	2.193,52	126,70	
B 1	Impiegati responsabili protezione ambiente e sicurezza	1.870,22	200,76	1.897,22	208,76	1.937,22	218,76	1.982,22	229,76	1.996,22	232,76	
B 2	Impiegati responsabili settore amministrativo	1.870,22	113,39	1.897,22	116,39	1.937,22	119,39	1.982,22	123,39	1.996,22	124,39	
C 1	Impiegati coordinatori ufficio amministrativo	1.714,25	174,40	1.738,25	180,40	1.772,25	189,40	1.811,25	198,40	1.823,25	201,40	
C 2	Impiegati assistenti laboratorio controllo	1.714,25	122,61	1.738,25	127,61	1.772,25	134,61	1.811,25	141,61	1.823,25	143,61	
D 1	Impiegati contabili, intermedi, operai operatori manutenzione	1.563,03	212,23	1.585,03	219,23	1.616,03	229,23	1.649,03	240,23	1.660,03	243,23	
D 2	Impiegati addetti collaudi	1.563,03	117,74	1.585,03	121,74	1.616,03	126,74	1.649,03	131,74	1.660,03	133,74	
D 3	Impiegati contabili, operai addetti qualità	1.563,03	81,73	1.585,03	84,73	1.616,03	89,73	1.649,03	94,73	1.660,03	95,73	
E 1	Impiegati operatori sala macchine, intermedi, operai pompieri	1.418,87	169,41	1.439,87	173,41	1.468,87	179,41	1.499,87	186,41	1.509,87	188,41	
E 2	Impiegati segreteria, operai controllo qualità	1.418,87	91,27	1.439,87	92,27	1.468,87	93,27	1.499,87	95,27	1.509,87	95,27	
E 3	Impiegati archivisti, operai magazzinieri	1.418,87	53,42	1.439,87	53,42	1.468,87	54,42	1.499,87	55,42	1.509,87	55,42	
E 4	Operai campionatori	1.418,87	24,17	1.439,87	24,17	1.468,87	24,17	1.499,87	24,17	1.509,87	24,17	
F	Operai addetti carico e scarico	1.386,46	-	1.406,46	-	1.435,46	-	1.466,46	-	1.476,46	-	

<sup>1</sup> Dall'1.11.1994 conglobata nel minimo.

N.B. Ai lavoratori assunti dall'1.1.2004, di età inferiore a 32 anni, non sarà corrisposta l'indennità di posizione organizzativa. La decorrenza delle tranches potrà essere posticipata con accordo aziendale fino ad un massimo di 6 mesi in caso di crisi e "start-up". Il posticipo non potrà comunque superare la vigenza contrattuale (31.12.2015).

SETTORI ABRASIVI												
Cat.	Qualifica	Dall'1.12.2012		Dall'1.1.2013		Dall'1.1.2014		Dall'1.1.2015		all'1.10.2015		Contingenza <sup>1</sup>
		Minimi	IPO	Minimi	IPO	Minimi	IPO	Minimi	IPO	Minimi	IPO	
A 1	Quadri	1.963,51	216,47	1.996,51	226,47	2.042,51	241,47	2.092,51	257,47	2.108,51	262,47	
B 1	Impiegati direttivi	1.802,38	210,04	1.829,38	216,04	1.867,38	227,04	1.908,38	239,04	1.922,38	242,04	
B 2	Impiegati direttivi	1.802,38	91,05	1.829,38	94,05	1.867,38	101,05	1.908,38	108,05	1.922,38	110,05	
C 1	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.581,05	166,50	1.604,05	171,50	1.637,05	180,50	1.673,05	189,50	1.684,05	193,50	
C 2	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.581,05	129,46	1.604,05	133,46	1.637,05	141,46	1.673,05	149,46	1.684,05	152,46	
C 3	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.581,05	84,92	1.604,05	87,92	1.637,05	94,92	1.673,05	100,92	1.684,05	102,92	
D 1	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.424,44	203,96	1.444,44	209,96	1.473,44	219,96	1.503,44	229,96	1.512,44	233,96	
D 2	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.424,44	105,03	1.444,44	108,03	1.473,44	114,03	1.503,44	120,03	1.512,44	123,03	
D 3	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.424,44	73,15	1.444,44	76,15	1.473,44	81,15	1.503,44	85,15	1.512,44	87,15	
E 1	Operai comuni	1.340,79	107,45	1.360,79	110,45	1.388,79	116,45	1.417,79	120,45	1.426,79	122,45	
E 2	Operai comuni	1.340,79	48,47	1.360,79	49,47	1.388,79	50,47	1.417,79	51,47	1.426,79	52,47	
E 3	Operai comuni	1.340,79	15,33	1.360,79	15,33	1.388,79	15,33	1.417,79	16,33	1.426,79	16,33	
F	Operai comuni	1.318,78	-	1.338,78	-	1.366,78	-	1.395,78	-	1.404,78	-	

<sup>1</sup> Dall'1.11.1994 conglobata nel minimo.

N.B. Per la tabella retributiva del settore ceramica si veda la scheda di sintesi CERAMICA CONFINDUSTRIA. La decorrenza delle tranches potrà essere posticipata con accordo aziendale fino ad un massimo di 6 mesi in caso di crisi e "start-up". Il posticipo non potrà comunque superare la vigenza contrattuale (31.12.2015).

SETTORI LUBRIFICANTI E GPL							
Liv.	Qualifiche	Minimi					Contingenza <sup>1</sup>
		Dall'1.12.2012	Dall'1.1.2013	Dall'1.1.2014	Dall'1.1.2015	Dall'1.10.2015	
Q 1	Quadri - Impiegati	2.679,00	2.730,00	2.798,00	2.872,00	2.896,00	
Q 2	Quadri - impiegati	2.442,00	2.488,00	2.549,00	2.613,00	2.634,00	
A	Impiegati	2.348,00	2.391,00	2.447,00	2.508,00	2.528,00	
B	Impiegati	2.178,00	2.217,00	2.269,00	2.326,00	2.344,00	
C	Impiegati	1.987,00	2.022,00	2.068,00	2.118,00	2.134,00	
D	Impiegati - Intermedi - Operai	1.861,00	1.894,00	1.937,00	1.985,00	2.000,00	
E	Impiegati - Operai	1.736,00	1.766,00	1.805,00	1.848,00	1.861,00	
F	Impiegati - Operai	1.630,00	1.657,00	1.692,00	1.728,00	1.740,00	
G	Impiegati - Operai	1.602,00	1.628,00	1.661,00	1.696,00	1.708,00	
H	Impiegati - Operai	1.506,00	1.530,00	1.562,00	1.596,00	1.607,00	
I	Operai	1.384,00	1.406,00	1.435,00	1.466,00	1.476,00	

<sup>1</sup> Conglobata nel minimo.  
NB: La decorrenza delle tranches potrà essere posticipata con accordo aziendale fino ad un massimo di 6 mesi in caso di crisi e "start-up". Il posticipo non potrà comunque superare la vigenza contrattuale (31.12.2015).

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
EDR	E.A.R. <sup>2</sup>		Diploma Cat. B <sup>3</sup>	Laurea	Cassa
	Lavoratori con qualifica di quadro				
<sup>1</sup>	Dall'1.1.2007: Settore chimico-farmaceutico: € 172,00, liv. A1, A2, A3 Settore fibre chimiche: € 172,00, liv. A1, A2, A3 Settori abrasivi: € 172,00, liv. A1 Dall'1.7.2010 Settore chimico-farmaceutico: € 190,00, liv. A1, A2, A3 Settore fibre chimiche: € 190,00, liv. A1, A2, A3 Settori abrasivi: € 190,00, liv. A1 Settori lubrificanti e GPL: € 180,00 liv. Q1; € 158,00 liv. Q2		Dall'1.1.2008: € 90,00 Dall'1.7.2010: € 100,00		8% <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Dall'1.11.1994 conglobato nel minimo.  
<sup>2</sup> Il suddetto importo potrà essere assorbito dal superminimo individuale e non è cumulabile con il trattamento economico previsto per prestazioni eccedenti/straordinarie o con analogo trattamento.  
<sup>3</sup> Da corrispondere al personale inquadrato nella cat. B (settore chimico farmaceutico e fibre chimiche), tenuto conto della non applicabilità della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro eccedente e/o straordinario.  
<sup>4</sup> Calcolato sul minimo contrattuale delle categoria di appartenenza e della relativa indennità di posizione organizzativa (IPO) al netto di € 232,41. Dall'1.1.2003 applicabile anche per i settori lubrificanti e GPL (in sostituzione della disciplina prevista dall'art. 27 del CCNL Petrolio privato lubrificanti e GPL 3.6.1994)

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13 (14 settori lubrificanti e GPL abrasivi)	25 <sup>1</sup>	175 <sup>2</sup>	giornalieri e turnisti 2x5, 2x6, 3x5 e 3x6: orario medio compreso tra 37 ore e 45' e 40 ore realizzato su un arco di norma di 5 giorni (oppure 4 o 6 giorni) settori abrasivi: 38 ore medie settimanali settori lubrificanti e GPL: orario medio settimanale di 37 ore e 45' (247,5 giornate lavorative annue per i giornalieri e turnisti 2x5 e 2x6; 247 giornate lavorative annue per i turnisti 3x5 e 3x6)

<sup>1</sup> Da utilizzarsi esclusivamente per la corresponsione del trattamento festivo coincidente con la domenica.  
<sup>2</sup> 173 per i lavoratori dei settori abrasivi

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
Una tantum	non prevista
Premi aziendali e di risultato	<p>a. premio presenza (esclusi settori lubrificanti e GPL): a decorrere dall'1.4.1983, alla fine di ciascun anno solare o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore di effettiva presenza prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2.024 ore (2.429 per i lavoratori discontinui), comprensive di assenze per ferie, festività coincidenti con le giornate lavorative, per riposi aggiunti e per riduzione dell'orario annuo, per la fruizione di 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, permessi sindacali, permessi per donazioni sangue e di midollo osseo, nonché per i permessi giornalieri per allattamento. In caso di cassa integrazione con sospensione a zero ore, le ore di cui sopra si intendono riproporzionate in ragione di 1/12 di mese. Al quadri sarà corrisposto un importo pari al 30% della retribuzione relativa al numero di ore risultante dalla differenza tra 8 giornate di lavoro (64 ore) e le ore di assenza dal lavoro effettuate nell'anno. Al fine di agevolare la diffusione, anche nelle PMI, di un premio variabile, le parti convengono di offrire alle stesse, in sostituzione del premio presenza e del premio mensile (di produzione), una formula di premio annuale variabile definito in relazione all'andamento di due parametri: fatturato medio per addetto e assenteismo medio aziendale; b. premio mensile: nelle aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione dei premi di produzione, è in facoltà dell'azienda di sostituire il premio di partecipazione con il seguente: € 28,41, cat. A; € 25,82 cat. B; € 23,24, cat. D; € 21,17, cat. D; € 18,08, cat. E; € 14,98, cat. E. A decorrere dall'1.1.2003: € 32,00, cat. A; € 29,00, cat. B; € 26,00, cat. C; € 24,00, cat. D; € 20,00, cat. E; € 17,00, cat. F. A decorrere dall'1.1.2010: € 35,00, cat. A; € 31,00, cat. B; € 28,00, cat. C; € 26,00, cat. D; € 22,00, cat. E; € 18,00, cat. F. Per i settori abrasivi: € 8,26, cat. A; € 7,23, cat. B; € 6,20, cat. C; € 5,16, cat. D; € 4,65, cat. E; € 4,13, cat. F. Dall'1.1.2003: € 29,00, cat. A; € 26,00, cat. B; € 24,00, cat. C; € 22,00, cat. D; € 18,00, cat. E; € 15,00, cat. F. A decorrere dall'1.1.2010: € 31,00, cat. A; € 28,00, cat. B; € 26,00, cat. C; € 24,00, cat. D; € 19,00, cat. E; € 16,00, cat. F. Per il settore GPL, a decorrere dall'1.1.2010: € 36,00, cat. Q1; € 32,00, cat. Q2; € 29,00, cat. A; € 27,00, cat. B; € 24,00, cat. C; € 23,00, cat. D; € 20,00, cat. E; € 19,00, cat. F; € 18,00, cat. G; € 17,00, cat. H; € 15,00, cat. I. c. premio di partecipazione: al fine di migliorare la produttività, viene istituito tale premio da stabilire ed erogare</p>

	<p>da ciascuna unità produttiva, in funzione della realizzazione degli obiettivi prefissati e del conseguimento dei risultati. Le unità produttive stabiliranno altresì l'entità di tali erogazioni, stabilendo delle formule e dei parametri di riferimento. Il premio di partecipazione avrà come caratteristica principale la totale variabilità dell'importo, anche per poter beneficiare del particolare regime contributivo previsto dalla legge 135/1997. La durata di tale accordo è triennale. Per i settori lubrificanti e GPL la presente regolamentazione sostituisce integralmente la disciplina sul premio di produttività di cui all'art. 21 del CCNL petrolio privato, lubrificanti e GPL 3.6.1994 e successive modifiche</p>
<b>Indennità trasferta</b>	<p>L'azienda è tenuta a corrispondere il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio ed altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Compete inoltre un'indennità per il rimborso delle spese non documentate pari al 50% della retribuzione giornaliera se la missione dura da 12 a 24 ore; se dura più di 24 ore, tale indennità viene calcolata moltiplicando il 50% per il numero di giorni di missione. La suddetta indennità viene ridotta al 20% quando l'invio in trasferta del lavoratore sia particolarmente frequente. Nel caso in cui venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad 1 mese, l'indennità di cui sopra viene corrisposta, dopo il 1° mese, nella misura del 35% e, dopo il 2° mese, nella misura del 20%. Qualora la missione non abbia comportato il pernottamento fuori sede, la retribuzione utile per calcolare le percentuali del 50% e del 20% dell'indennità di cui sopra, deve essere considerata al netto di € 232,41. Per i settori lubrificanti e GPL la presente regolamentazione si applica a decorrere dall'1.1.2003. In luogo del trattamento di cui al punto d) paragrafo 1, art. 27 (50%, 35% e 20%), le aliquote da applicare sono rispettivamente il 25%, 15% e 10%</p>
<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima
<b>Tredicesima</b>	1 mensilità da corrispondere, di norma, alla vigilia di Natale
<b>Quattordicesima</b>	<i>Settori lubrificanti e GPL:</i> 1 mensilità da corrispondere alla fine del mese di giugno. <i>Settori abrasivi:</i> nel mese di luglio verrà corrisposta una gratifica feriale nella misura del 22% del minimo + IPO per i lavoratori del settore abrasivi
<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste
<b>Scatti anzianità</b>	5 biennali: € 21,17, cat. A; € 17,56, cat. B; € 14,98, cat. C; € 14,46, cat. D; € 12,65, cat. E; € 10,33, cat. F. <i>Settori lubrificanti e GPL:</i> € 22,59, liv. Q1; € 22,10, liv. Q2; 21,61, liv. A; € 20,35, liv. B; € 18,75, liv. C; € 17,48, liv. D; € 16,97, liv. E; € 16,47, liv. F; € 15,75, liv. G; € 15,16, liv. H; € 14,15, liv. I. L'importo massimo maturabile è pari a 12 volte l'importo unitario previsto per il livello di appartenenza. <i>Settori abrasivi:</i> € 19,63, cat. A; € 17,56, cat. B; € 12,91, cat. C; € 12,14, cat. D; € 8,78, cat. E; € 7,75, cat. F. A decorrere dall'1.1.2010, l'art. 17 - Scatti di anzianità del CCNL 10.5.2006 è abrogato. La voce retributiva Scatti di anzianità resta fissata definitivamente negli importi individualmente maturati alla data del 31.12.2009 e, a partire dall'1.1.2010, sarà congelata come superminimo individuale non assorbibile. Con riferimento agli scatti di anzianità in corso di maturazione al 31.12.2009 essi saranno liquidati pro quota e congelati come superminimo individuale non assorbibile. A questi fini, con riferimento alle frazioni di mese, saranno considerate utili solo quelle pari o superiori a 15 giorni
<b>Anzianità convenzionale</b>	non prevista
<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	<p>a. lavoro eccedente (da 37h 45' a 40 ore settimanali): 5%; b. lavoro straordinario diurno (feriale): 1. dalla 41ª alla 44ª ora settimanale: 10%; 2. dalla 45ª alla 48ª ora settimanale: 25%; 3. oltre la 48ª ora settimanale: 35%; c. lavoro compiuto nei giorni considerati festivi: 50% d. lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 1. operai: 30% (50% dall'1.1.2005); 2. quadri, impiegati e intermedi: 50%; e. lavoro effettuato in turni avvicendati: 1. turni diurni: 4%; 2. turno notturno: 34%; 3. turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo intendendosi come tali quelle che si svolgono su 3 turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni: 46%; f. lavoro domenicale con riposo compensativo: 33% (50% dall'1.1.2005); g. lavoro straordinario festivo: 1. dalla 41ª alla 44ª ora: 50%; 2. dalla 45ª ora: 70%; h. lavoro straordinario notturno: 1. dalla 41ª alla 44ª ora lavoratori operai: 30% (50% dall'1.1.2005); 2. dalla 41ª alla 44ª ora lavoratori impiegati e intermedi: 50%; 3. dalla 45ª alla 48ª ora per tutti i lavoratori: 60%; 4. dalla 49ª ora per tutti i lavoratori: 75% i. lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale di cui alla lettera C, punto 4, art. 7 (oltre l'8ª giornaliera e nella giornata di sabato): 10%; l. lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo convenzionale di 2.024 ore (2.530 per i lavoratori discontinui): 30%. <i>Settori lubrificanti e GPL:</i> a. 5% lavoro prestato tra le 37 ore 45' e le 40 ore settimanali; b. 30%, lavoro straordinario oltre la 40ª ora settimanale; c. 50%, lavoro effettuato nei giorni festivi; lavoro notturno non compreso in turni né in orari particolari; d. 60%, straordinario festivo; lavoro notturno festivo; e. 70%, straordinario notturno festivo; f. 65%, straordinario notturno; g. 18,50% lavoro in turni continui avvicendati sia diurni che notturni (3x7). <i>Settori abrasivi:</i> a. 5%, lavoro eccedente da 38 ore a 40 ore settimanali; b. 26% straordinario oltre le 40 ore settimanali per operai e da 41 a 44 ore settimanali impiegati e intermedi; c. 30%, straordinario oltre le 48 ore settimanali per operai e oltre le 44 ore settimanali impiegati e intermedi; d. straordinario notturno: 55% operai; 70% impiegati e intermedi; e. 70%, straordinario notturno oltre le 48 ore settimanali operai; f. 50%, lavoro festivo; g. straordinario festivo (oltre le 8 ore): 55% operai; 70% impiegati e intermedi; h. 12%, lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo (solo per gli operai e gli intermedi); i. 45%, lavoro notturno non compreso in turni; l. 20%, lavoro notturno compreso in 2 turni avvicendati; m. 35%, lavoro notturno compreso in 3 turni avvicendati; n. 45%, lavoro notturno festivo e domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo; o. 20%, lavoro domenicale a turni avvicendati nei 2 turni diurni; p. 1,5%, lavoro su 2 turni giornalieri avvicendati; q. 10%, lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale di cui alla lettera C), punto 4, dell'art. 7 (oltre l'8ª ora giornaliera e nella giornata di sabato); r. 30%, lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo convenzionale di 2.024 ore (2.530 per i lavoratori discontinui)</p>
<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	<p>mirata alla definizione del premio di partecipazione (vedere premi aziendali e di risultato). 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, è consentito di realizzare, con l'eventuale assistenza delle strutture territoriali imprenditoriali e sindacali firmatarie del CCNL, specifiche intese temporanee modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL. Tali intese non comporteranno interventi sui minimi contrattuali e sui diritti individuali irrinunciabili. Le Parti definiranno specifiche linee guida sui temi della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro. Per i giovani non assumibili con contratto di apprendistato assunti con contratto a tempo indeterminato, potranno essere previste intese modificative temporanee, riguardanti anche i minimi contrattuali (art. 25, punto 4, lettera b, CCNL 22.09.2012). Esclusivamente in merito agli istituti contrattuali del Conto ore, del Premio presenza e della trasferta, potranno essere definite intese modificative anche di natura non temporanea. L'andamento della contrattazione aziendale sarà monitorato nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale al quale le Parti aziendali trasmetteranno le intese realizzate</p>
<b>Indennità</b>	<p>a. per sede disagiata: qualora la località ove il lavoratore (quadri e impiegati) svolge la sua attività, non presenti la possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto dei dipendenti, l'azienda deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo (dall'1.1.2003 per i settori lubrificanti e GPL l'indennità di cui all'art. 24 (indennità di trasporto) del CCNL petrolio privato lubrificanti e GPL 3.6.1994 è sostituita dalla presente); b. di trasferimento: oltre alle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per i familiari, compete un'indennità pari al 50% della retribuzione se il lavoratore si trasferisce solo e pari al 100% se ha carichi di famiglia; c. Lavoratori turnisti (esclusivamente per il settore chimico-farmaceutico) per il lavoro effettuato in turno notturno (normalmente 22.00-6.00) in aggiunta alle maggiorazioni previste, con decorrenza 1.1.2013, per le prestazioni effettivamente svolte, sarà corrisposto un importo in cifra, rapportato ad 8 ore, di € 8,5 (elevate a € 9,50 a decorrere dall'1.1.2014 ed a € 10,50 a decorrere dall'1.1.2015). Il suddetto importo non ha riflesso su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in ogni genere, ed è inoltre escluso dalla base di</p>

RETRIBUTIVI

RETRIBUTIVI		calcolo del tfr. Per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore fibre tale importo in cifra fissa sarà, a fronte dell'effettiva prestazione a turno notturno, di: € 1, dall'1.1.2013; € 2 dall'1.1.2014 e € 3 dall'1.1.2015
	Mansioni discontinue	l'orario di lavoro non deve superare le 48 ore settimanali. Le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono le 48 ore settimanali e con quote orarie maggiorate del 10% se comprese tra questo limite e le 60 ore settimanali. Le ore prestate oltre le 10 ore giornaliere e le 60 settimanali saranno compensate con quote orarie maggiorate del 35%. Per i guardiani notturni si riconosce una maggiorazione del 10% sulla paga oraria. Per i settori lubrificanti e GPL, in deroga al trattamento di cui sopra, le ore prestate oltre le 45 settimanali (44 per l'autista kilolitrico e l'autobottista), saranno compensate con quote orarie maggiorate del 30%
	Cottimo, maggiorazione garantita	utile di cottimo non inferiore all'8% del minimo contrattuale di categoria e dell'IPO, al netto dell'indennità di contingenza conglobata alla data del 1° novembre 1994. Tale condizione si presume adempita quando almeno i 2/3 dei lavoratori a cottimo in uno stesso reparto abbia raggiunto il suddetto utile. Nel caso in cui il lavoratore non riesca a conseguire tale minimo, per ragioni non dipendenti dalla sua volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo
	Erogazione TFR	nessuna particolarità
	Vitto e alloggio	rimborso spese
ORARIO	Ferie	a. per anzianità fino a 10 anni: 4 settimane; b. per anzianità oltre i 10 anni: 5 settimane. In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruibili come ferie equivalgono a 1 settimana, salvo il caso in cui non sia ancora stata effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in 5 giorni. Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione, qualora ciò non risultasse praticabile, è ammessa la possibilità di fruizione delle stesse entro 30 mesi dal termine dell'anno di maturazione. La relativa programmazione dovrà essere realizzata entro 6 mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione. Le parti, premesso che con il CCNL 20.7.1990 hanno superato le differenze esistenti in materia di ferie tra le diverse qualifiche di lavoratori, hanno convenuto che ai lavoratori quadri, impiegati e intermedi, assunti entro il 31.8.1990, a partire dalla maturazione del 18° anno di anzianità di servizio verrà riconosciuto il periodo di ferie annue di 5 settimane e 2 giorni previsto dal precedente CCNL. Per i settori lubrificanti e GPL il periodo feriale è stabilito come segue: 4 settimane per anzianità fino a 10 anni; 4 settimane e 3 giorni per anzianità da 10 a 18 anni; 5 settimane e 2 giorni per anzianità oltre 18 anni. Per i settori abrasivi (applicabile fino al 31.12.2007 ai lavoratori in forza al 4.6.1998): <i>operai:</i> anzianità settore abrasivi fino a 15 anni 4 settimane da 15 a 18 anni 4 settimane + 2 giorni oltre 18 anni 5 settimane <i>impiegati e intermedi:</i> anzianità settore abrasivi fino a 8 anni 4 settimane da 8 a 18 anni 4 settimane + 2 giorni oltre 18 anni 5 settimane
	Permessi retribuiti	a. massimo 7 giorni all'anno per cariche sindacali; b. ai componenti la Commissione Ambiente/RLS, per l'espletamento delle proprie funzioni ex art. 43, n. 3 conl; c. ai lavoratori donatori di midollo osseo, 3 giorni di permesso retribuiti a partire dal giorno della donazione, con diritto ad un trattamento integrativo a quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale di fatto; d. in ogni unità lavorativa la RSU potrà convocare annualmente un'assemblea retribuita della durata di un'ora, per informare i lavoratori dell'andamento del fondo di previdenza complementare FONCHIM; e. fino a 1 giorno per ogni assemblea, ai lavoratori componenti dell'Assemblea o del Consiglio di Amministrazione di FASCHIM, per la partecipazione alle riunioni di tali organi; f. studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e inoltre non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Diritto allo studio 150 ore triennali pro capite (usufruibili anche in un solo anno). I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro per frequentare i corsi di studio, non dovranno superare il 3% della forza occupata. Studenti universitari o di scuole medie superiori: permessi retribuiti per tutti i giorni d'esame (elevati a 4 per gli esami di diploma universitario di laurea)
	Riduzione orario	a decorrere dall'1.1.1999 i riposi e le riduzioni di orario previste dal CCNL sono utilizzati per la realizzazione degli orari di lavoro previsti. I lavoratori turnisti 3x5 o 3x6 hanno diritto a tante giornate di riposo quante sono le festività lavorate cadenti in domenica, e, comunque, 2 ulteriori giorni di riposo annuo (rapportate al lavoro prestato in turno notturno)
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11, pagata 8/173 della retribuzione, solo per i settori abrasivi. Qualora una delle festività cadesse di domenica è dovuta al lavoratore giornaliero o all'addetto al turno 2x5 e 2x6 una quota pari a 1/25 <sup>ma</sup> della retribuzione. Pasqua: verrà corrisposto l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto (1/25 <sup>ma</sup> ). Per i lavoratori dei settori abrasivi tale trattamento per la Pasqua non trova applicazione. Per i settori lubrificanti e GPL nelle giornate del 24.12 e 31.12 l'orario di lavoro (esclusi i turnisti a ciclo continuo e assimilati) sarà di solito limitato alle prime 4 ore
	Festività soppresse	5 giornate di riposo in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 26.1.1977 per le 5 ex festività
	Flessibilità orario contrattuale	a far data dall'1.6.2006 per le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e quelle straordinarie il lavoratore potrà optare per una delle seguenti modalità: a. pagamento di quote orarie nella misura del 50% e trasformazione in riposi compensativi per il restante 50%; b. trasformazione al 100% in riposi compensativi; c. pagamento di quote orarie nella misura del 100%. I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore. La corresponsione delle quote retributive avverrà nel mese di competenza. Il lavoratore entro il 31.12 di ogni anno potrà modificare con formale comunicazione la propria opzione per l'anno successivo; in caso contrario rimarrà confermata l'opzione in essere. Conto ore - Nel conto ore confluiranno i riposi compensativi delle prestazioni eccedenti o straordinarie, sulla base di quanto sopra previsto, 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 31.12 dell'anno successivo a quello di maturazione
	Permanenza massima passaggio categoria superiore	salvo sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione alla categoria superiore diviene definitiva decorsi 3 mesi dal disimpegno delle mansioni superiori per il passaggio alle categorie A, B e C (liv. Q1, Q2, A, B e C per i settori lubrificanti e GPL) e decorsi 45 giorni per il passaggio alle categorie D ed E (liv. D, E, F, G e H per i settori lubrificanti e GPL). Lo svolgimento di mansioni superiori può essere anche non continuativo purché la somma dei periodi indicati sia compresa in un massimo di 12 mesi per la categoria A (liv. Q1 e Q2 per i settori lubrificanti e GPL) e di 8 mesi per le altre categorie o livelli. Il trattamento riservato al passaggio alla qualifica di quadro è analogo a quello descritto con riguardo alla categoria A
	Passaggio qualifica superiore	nel caso di passaggio da operaio a intermedio o impiegato l'anzianità di servizio come operaio è considerata utile per il 50% agli effetti delle ferie e del preavviso e del 100% agli effetti del trattamento di malattia e infortunio. Nel caso invece di passaggio da intermedio a impiegato l'anzianità di servizio è considerata utile nella misura del 100% agli effetti di tutti gli istituti di cui sopra
	ASSENZE	Malattia

ASSENZE		<p>In caso di patologie di carattere oncologico, ai fini dei suddetti termini, non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, fino ad un massimo di un periodo pari al 50% del periodo di comporto spettante; b. trattamento economico:</p> <table border="0"> <tr> <td><b>anzianità</b></td> <td><b>Integrazione al</b></td> </tr> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>100% primi 3 mesi e 50% successivi 5 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 6 anni</td> <td>100% primi 4 mesi e 50% successivi 6 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>100% primi 5 mesi e 50% successivi 7 mesi</td> </tr> </table> <p>Per il lavoratore assente per malattia, il trattamento economico suindicato ricomincia <i>ex novo</i> in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza nessun assenza per malattia, dal 21° giorno di ricovero ospedaliero e comunque per le assenze per malattia iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%. Per i settori lubrificanti e GPL la suddetta regolamentazione si applica a partire dall'1.1.2003, per gli eventi morbosi in corso a tale data si farà riferimento alla precedente regolamentazione. Per le malattie intervenute a far data dall'1.7.2004 sarà operativa la seguente normativa in materia di conservazione del posto e trattamento economico per le tipologie contrattuali quali l'inserimento, l'apprendistato e il contratto a termine:</p> <table border="0"> <tr> <td><b>Durata</b></td> <td><b>Conservazione del posto</b></td> <td><b>Intera retribuzione</b></td> <td><b>Metà retribuzione</b></td> </tr> <tr> <td>contratti superiori a 2 e fino a 3 anni (4 anni per apprendistato);</td> <td>150 giorni</td> <td>75 giorni</td> <td>75 giorni</td> </tr> <tr> <td>contratti superiori a 1 e fino a 2 anni</td> <td>120 giorni</td> <td>60 giorni</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>contratti superiori a 9 mesi e fino a 1 anno</td> <td>90 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>contratti fino a 9 mesi</td> <td>60 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>30 giorni</td> </tr> </table>	<b>anzianità</b>	<b>Integrazione al</b>	fino a 3 anni	100% primi 3 mesi e 50% successivi 5 mesi	da 3 a 6 anni	100% primi 4 mesi e 50% successivi 6 mesi	oltre 6 anni	100% primi 5 mesi e 50% successivi 7 mesi	<b>Durata</b>	<b>Conservazione del posto</b>	<b>Intera retribuzione</b>	<b>Metà retribuzione</b>	contratti superiori a 2 e fino a 3 anni (4 anni per apprendistato);	150 giorni	75 giorni	75 giorni	contratti superiori a 1 e fino a 2 anni	120 giorni	60 giorni	60 giorni	contratti superiori a 9 mesi e fino a 1 anno	90 giorni	45 giorni	45 giorni	contratti fino a 9 mesi	60 giorni	30 giorni	30 giorni
	<b>anzianità</b>	<b>Integrazione al</b>																												
	fino a 3 anni	100% primi 3 mesi e 50% successivi 5 mesi																												
	da 3 a 6 anni	100% primi 4 mesi e 50% successivi 6 mesi																												
	oltre 6 anni	100% primi 5 mesi e 50% successivi 7 mesi																												
	<b>Durata</b>	<b>Conservazione del posto</b>	<b>Intera retribuzione</b>	<b>Metà retribuzione</b>																										
	contratti superiori a 2 e fino a 3 anni (4 anni per apprendistato);	150 giorni	75 giorni	75 giorni																										
	contratti superiori a 1 e fino a 2 anni	120 giorni	60 giorni	60 giorni																										
	contratti superiori a 9 mesi e fino a 1 anno	90 giorni	45 giorni	45 giorni																										
	contratti fino a 9 mesi	60 giorni	30 giorni	30 giorni																										
Infortunio	<p>a. conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Tale periodo non sarà computato né ai fini del calcolo dei termini di conservazione del posto né ai fini del calcolo dell'arco temporale dei 36 mesi previsti in caso di assenza per malattia. b. trattamento economico:</p> <table border="0"> <tr> <td><b>anzianità</b></td> <td><b>Integrazione al</b></td> </tr> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>100% primi 3 mesi e 50% successivi 5 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 6 anni</td> <td>100% primi 4 mesi e 50% successivi 6 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>100% primi 5 mesi e 50% successivi 7 mesi</td> </tr> </table> <p>In caso di malattia professionale la conservazione del posto è garantita per un massimo di 40 mesi</p>	<b>anzianità</b>	<b>Integrazione al</b>	fino a 3 anni	100% primi 3 mesi e 50% successivi 5 mesi	da 3 a 6 anni	100% primi 4 mesi e 50% successivi 6 mesi	oltre 6 anni	100% primi 5 mesi e 50% successivi 7 mesi																					
<b>anzianità</b>	<b>Integrazione al</b>																													
fino a 3 anni	100% primi 3 mesi e 50% successivi 5 mesi																													
da 3 a 6 anni	100% primi 4 mesi e 50% successivi 6 mesi																													
oltre 6 anni	100% primi 5 mesi e 50% successivi 7 mesi																													
Maternità	integrazione dell'indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione, per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria																													
Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione (con esclusione delle domeniche e dei giorni festivi)																													
Servizio militare	vedere D.L. CPS 303/1946 e D.P.R. 237/1964 N.B. il D.Lgs. 215/2001, come modificato dall'art. 1 della L. 226/2004, ha stabilito la sospensione del servizio di leva con decorrenza 1.1.2005																													
Permessi	a. studenti: 20 giorni annui non retribuiti agli studenti universitari e 15 giorni non retribuiti agli studenti di scuola media superiore e di scuole professionali (elevati a 30 per gli studenti che devono sostenere gli esami di diploma); b. brevi permessi non retribuiti, per giustificati motivi (familiari portatori di handicap, figli di età inferiore ai 6 anni), al lavoratore che ne faccia richiesta; c. parzialmente retribuiti in ragione del 30%, per documentate esigenze (familiari a carico portatori di handicap o in stato di tossicodipendenza), fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giorni di retribuzione, qualora fossero già esauriti ferie e permessi																													
Sospensione/riduzione del lavoro o CIG	nel caso di interruzione di lavoro, l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza. E' ammesso il recupero delle ore perdute per interruzioni di lavoro, purché sia contenuto nel limite di 1 ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione. Nel caso in cui la sospensione oltrepassi i 15 giorni, salvo accordo tra le organizzazioni per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione di tutte le indennità																													
Aspettative	a. non retribuita di 6 mesi, eventualmente prorogabile da parte dell'impresa per ulteriori 6 mesi, nei casi di malattie non professionali o infortuni non sul lavoro che si configurino particolarmente rilevanti sul piano sociale (quelle/ che abbiano procurato un'assenza dal lavoro di almeno 8 mesi nel corso degli ultimi 12 mesi). Il lavoratore potrà chiedere tale aspettativa una sola volta nel corso del rapporto di lavoro; b. per cariche pubbliche e sindacali (vedere legge 300/1970); c. l'azienda può concedere, al lavoratore che abbia maturato un'anzianità non inferiore a 5 anni, per comprovate necessità familiari, un periodo di aspettativa; analoga concessione viene accordata in caso di necessità di assistenza a familiari di tossicodipendenti e ai lavoratori tossicodipendenti per documentate necessità di terapie riabilitative (in questo caso si prescinde dall'anzianità di 5 anni)																													
GESTIONE RAPPORTO	Prova	6 mesi, cat. A e B; 3 mesi, cat. C e D; 2 mesi, cat. E; 1 mese, cat. F. Per gli I.S.F. senza esperienza specifica, inquadrati nella categoria B2, il periodo di prova viene fissato in mesi 4 di cui 1 mese di corso teorico pratico. Per i rapporti di lavoro instaurati dall'1.6.2002 il periodo di prova è ridotto da 6 a 3 mesi o da 3 mesi a 2 mesi per i seguenti lavoratori con qualifica di quadro o impiegato che per almeno un biennio, nei tre anni precedenti, abbiano prestato servizio con analoghe mansioni presso altre imprese che esercitano la stessa attività (La suddetta normativa non si applica per i settori lubrificanti e GPL). Fermi restando i periodi di prova sopra indicati, il periodo di prova, riferito all'effettivo servizio, nelle tipologie di contratto non a tempo indeterminato, non può in ogni caso superare il 40% della durata prevista dal contratto di lavoro. Per i settori lubrificanti e GPL la durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio è pari a 6 mesi per i liv. Q1, Q2, A e B; 4 mesi per i liv. C, D, E, F e G; 2 mesi per i liv. H e I <b>Norma transitoria</b> In attesa di una riforma legislativa, 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 in categoria A, B, C, D (Q, A, B, C, D, E, F, G per Lubrificanti e GPL), 4 mesi per i lavoratori inquadrati in categoria E (H, I per Lubrificanti e GPL) e 2 mesi per i lavoratori inquadrati in categoria F. Tale disposizione potrà essere attivata dalle imprese solo qualora, nei tre anni precedenti, non siano stati instaurati in capo allo stesso lavoratore tipologie contrattuali non a tempo indeterminato complessivamente superiori a 12 mesi																												
	Preavviso	<p>a. operai: 15 giorni con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese;</p> <p>b. intermedi:</p> <table border="0"> <tr> <td><b>anzianità</b></td> <td><b>categoria D</b></td> <td><b>categoria E</b></td> </tr> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>1 mese</td> <td>1/2 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> </tr> </table> <p>c. quadri e impiegati:</p> <table border="0"> <tr> <td><b>anzianità</b></td> <td><b>categoria A e B</b></td> <td><b>categoria C e D</b></td> <td><b>categoria E ed F</b></td> </tr> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> </tr> </table> <p>I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e sono ridotti alla metà in caso di dimissioni Settori lubrificanti e GPL: a. operai: 2 mesi per il liv. I; 3 mesi per i liv. D, E, F, G e H; b. quadri, impiegati e intermedi:</p>	<b>anzianità</b>	<b>categoria D</b>	<b>categoria E</b>	fino a 5 anni	1 mese	1/2 mese	da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	1 mese	oltre 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2	<b>anzianità</b>	<b>categoria A e B</b>	<b>categoria C e D</b>	<b>categoria E ed F</b>	fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese	da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi
<b>anzianità</b>	<b>categoria D</b>	<b>categoria E</b>																												
fino a 5 anni	1 mese	1/2 mese																												
da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	1 mese																												
oltre 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2																												
<b>anzianità</b>	<b>categoria A e B</b>	<b>categoria C e D</b>	<b>categoria E ed F</b>																											
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese																											
da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2																											
oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi																											

	anzianità	quadri e impiegati liv. Q1, Q2, A, B	impiegati liv. C, D, E	impiegati liv. F, G, H, e intermedi																		
	fino a 5 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi																		
	da 5 a 10 anni	5 mesi	4 mesi	3 mesi																		
	da 10 a 15 anni	6 mesi	5 mesi	4 mesi																		
	oltre 15 anni	8 mesi	6 mesi	5 mesi																		
	I termini di preavviso decorrono dall'1 o dal 16 del mese; in caso di dimissioni sono ridotti alla metà																					
<b>Tirocinio</b>	non regolamentato																					
<b>Apprendistato</b>	<p><b>Nuovo Testo Unico Apprendistato (D.Lgs. 167/2011)</b> - Le Parti, con accordo di rinnovo CCNL del 22.09.2012, firmato ufficialmente in data 4.3.2013, completano ed integrano la disciplina dell'apprendistato professionalizzante ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. 167/2011. a. Durata: minimo 6 mesi e massimo 3 anni; b. Formazione: le ore di formazione possono andare da un minimo di 80 ore ad un massimo di 120 ore, comprensive, fino a concorrenza, anche di quelle eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica. c. Inquadramento e trattamento economico: 1° periodo, un livello inferiore a quello di destinazione finale; 2° periodo, al livello di destinazione finale. L'apprendista assunto nell'arco di vigenza contrattuale per la figura professionale di destinazione dell'informatore scientifico del farmaco sarà inquadrato in categoria C. Per il settore Lubrificanti e GPL, l'inquadramento è il seguente: 1° periodo, due livelli sotto quello di destinazione finale; 2° periodo, un livello sotto quello di destinazione finale. I lavoratori apprendisti destinati al livello H saranno inquadrati, per il 1° periodo nel livello I e per il 2° periodo, da assumere in questo specifico caso trascorsi 2/3 della durata del contratto, nel livello H, con il riconoscimento del relativo trattamento minimo contrattuale. d. Prova: come definito dal CCNL vigente per gli altri lavoratori. Esso, in ogni caso, non potrà superare il 40% della durata del contratto. e. Sospensione involontaria: in caso di malattia, infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato, di comune accordo tra le parti, per la stessa durata della sospensione, laddove tale assenza avesse comportato l'impossibilità di completare il percorso formativo; f. Preavviso: 15 giorni. g. Percentuale di conferma: il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti. A tal fine non si computano i rapporti risolti per recesso durante il periodo di prova, per licenziamento per giusta causa e per dimissioni rassegnate dal lavoratore. E' comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei suddetti limiti o di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 addetti non trovano applicazione limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale. NB: la presente regolamentazione trova applicazione per i contratti stipulati a far data dall'1.3.2013 - <b>Apprendistato di alta formazione e ricerca</b> - Le Parti, con Accordo Quadro dell'8.10.2013, in vista dell'avvio dei progetti sperimentali che verranno realizzati a livello territoriale siano al rinnovo del CCNL in vigore, convergono che, ferme restando eventuali diverse previsioni legislative o regolamentazioni e Protocolli regionali, per la vigenza degli stessi e sino alla definizione di una completa ed uniforme disciplina, la gestione del rapporto di lavoro tra l'impresa e l'apprendista sarà regolata dalle norme del CCNL in vigore e in particolare dalla disciplina dell'apprendistato professionalizzante, fatto salvo il ricorso ai profili professionali che saranno disciplinati nell'ambito delle singole iniziative territoriali sperimentali, tenuto conto dei percorsi formativi promossi ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 167/2011 - <b>Apprendistato professionalizzante</b> - Applicabile dall'1.6.2006 a. Denominazione contrattuale: 1. contratto specialistico/gestionale per gli apprendisti destinati a raggiungere le categorie B e C (per i settori Lubrificanti/GPL i livelli A,B,C,D); 2. contratto tecnico/operativo per gli apprendisti destinati a raggiungere le categorie D ed E (per i settori Lubrificanti/GPL i livelli E, F,G,H,I). b. Durata: 1. fino a 2 anni per i soggetti in possesso di laurea coerente con la professionalità da conseguire; 2. fino a 3 anni per i soggetti in possesso di laurea non coerente con la professionalità da conseguire; 3. fino a 3 anni per i soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore (quinquennale) coerente con la professionalità da conseguire; 4. fino a 4 anni per i soggetti in possesso di diploma di scuola media inferiore o superiore (quinquennale), non coerente con la professionalità da conseguire. d. Formazione: 120 ore annue. Profili formativi: regolamentati dall'accordo 10.5.2006. e. Inquadramento e trattamento retributivo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Inquadramento</th> <th>retribuzione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primo periodo</td> <td>Una categoria inferiore a quella di destinazione</td> <td>Minimo contrattuale senza IPO</td> </tr> <tr> <td>Secondo periodo</td> <td>Categoria di destinazione</td> <td>Minimo contrattuale senza IPO</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Settori lubrificanti e GPL</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Inquadramento</th> <th>retribuzione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primo periodo</td> <td>Due livelli inferiori a quello di destinazione</td> <td>Minimo contrattuale</td> </tr> <tr> <td>Secondo periodo</td> <td>Un livello inferiore a quello di destinazione</td> <td>Minimo contrattuale</td> </tr> </tbody> </table> <p>I lavoratori destinati al liv. H saranno inquadrati per il primo periodo nel liv. I e per il secondo periodo nel liv. H. Limitatamente al secondo periodo il trattamento economico erogato sarà pari al 95% del minimo contrattuale previsto per la cat. H. Per gli apprendisti dell'area funzionale informazione medico scientifica l'inquadramento e la retribuzione sono stabiliti come segue: primi 6 mesi inquadramento in cat. C con retribuzione pari al minimo contrattuale senza IPO; successivi 6 mesi inquadramento in cat. B con retribuzione pari al minimo contrattuale senza IPO; successivi 12 mesi inquadramento in categoria B, P.O. 2 con trattamento contrattuale corrispondente. f. il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa ha trasformato a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti; g. profili formativi: v. art. 4 del CCNL</p>					Inquadramento	retribuzione	Primo periodo	Una categoria inferiore a quella di destinazione	Minimo contrattuale senza IPO	Secondo periodo	Categoria di destinazione	Minimo contrattuale senza IPO		Inquadramento	retribuzione	Primo periodo	Due livelli inferiori a quello di destinazione	Minimo contrattuale	Secondo periodo	Un livello inferiore a quello di destinazione	Minimo contrattuale
	Inquadramento	retribuzione																				
Primo periodo	Una categoria inferiore a quella di destinazione	Minimo contrattuale senza IPO																				
Secondo periodo	Categoria di destinazione	Minimo contrattuale senza IPO																				
	Inquadramento	retribuzione																				
Primo periodo	Due livelli inferiori a quello di destinazione	Minimo contrattuale																				
Secondo periodo	Un livello inferiore a quello di destinazione	Minimo contrattuale																				
<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato																					
<b>Contratto tempo determinato</b>	<p>in relazione a quanto disposto dal comma 7 dell'art. 10 del D.Lgs n. 368/2001, il numero di lavoratori occupati non può superare il 18% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31.12 dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi: a. esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva; b. operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti; c. copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa. Tale percentuale è aumentata al 30% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno. 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'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, ai sensi del T.U. n. 151/2001, può avvenire anche con anticipo fino 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 6 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 3 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. 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 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</p>																					
<b>Part time</b>	dal 1° luglio 2004 la nuova normativa che disciplina i rapporti di lavoro a tempo parziale è la seguente: a. le parti possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e nel caso di parti time verticale o misto anche clausole elastiche di aumento della prestazione lavorativa; b. la retribuzione mensile spettante																					

GESTIONE RAPPORTO

GESTIONE RAPPORTO		<p>ai lavoratori part time si ottiene applicando la seguente formula: <math>(R.O. \times hs)/40</math> (R.O.= retribuzione ordinaria contrattualmente prevista per il tempo pieno; hs: numero di ore settimanali del rapporto part time); c. la retribuzione oraria si ottiene applicando alla retribuzione mensile come sopra calcolata, il divisore risultante dalla seguente formula: <math>(175/hs)/40</math>; d. periodo di prova:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Effettivo servizio</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A - B</td> <td>fino a 1.050 ore</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>C - D</td> <td>fino a 525 ore</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>fino a 350 ore</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>fino a 175 ore</td> <td>2 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><i>Settori lubrificanti e GPL</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Effetto servizio</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q1 - Q2 - A - B</td> <td>fino a 1.050 ore</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>C - D - E - F - G</td> <td>fino a 525 ore</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>H - I</td> <td>fino a 350 ore</td> <td>3 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>e. il rapporto di lavoro part time può essere di tipo verticale, orizzontale o misto; f. l'impresa può modificare temporalmente la prestazione lavorativa inizialmente concordata con un preavviso di 7 giorni (ridotto nel caso di necessità urgenti e tempestive); per le ore prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato sarà riconosciuta la maggiorazione del 10%. Se il periodo di preavviso fosse inferiore, maggiorazione del 20% da corrispondere per un numero di giorni pari alla differenza tra il preavviso effettivamente dato dall'impresa e il normale preavviso di 7 giorni); g. consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto a quella ridotta concordata, fino al seguente limite annuale: 1. part time fino a 4 ore giornaliere, 50% dell'orario annuo previsto; 2. part time fino a 5 ore giornaliere, 30% dell'orario annuo previsto; 3. part time fino a 6 ore giornaliere, 20% dell'orario annuo previsto; 4. part time oltre 6 ore giornaliere, 10% dell'orario annuo previsto dal rapporto part time. Le prestazioni supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 10%. Per le ore eventualmente prestate oltre i suddetti limiti quantitativi, maggiorazione del 50%. 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. Quanto previsto in termini di lavoro supplementare è applicabile anche a tutte le ipotesi di contratto part time a termine di durata superiore a 1 mese; h. ferie: per i part time verticali il periodo di ferie dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata, mentre per i part time orizzontali il periodo di ferie previsto dal CCNL resta invariato; i. malattia o infortunio - conservazione del posto: 8 mesi per anzianità fino a 3 anni; 10 mesi per anzianità fino a 6 anni; 12 mesi per anzianità oltre i 6 anni. In caso di più assenze tali periodi si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi. Nei part time verticale il periodo di conservazione del posto non potrà superare l'80% della prestazione annua concordata fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 36 mesi nel caso di più assenze; j. ai lavoratori con rapporto di lavoro part time, tenuto conto della non applicazione nei loro confronti della normativa contrattuale in materia di riduzione di orario di lavoro, verrà riconosciuta una indennità in cifra fissa (IPT) da erogarsi in 12 quote mensili secondo la seguente formula: <math>hs \times ROL \times Rhi/40</math> (hs = numero di ore settimanali di lavoro part time; ROL = numero di ore di riduzione di orario di lavoro spettanti; Rhi = retribuzione oraria del lavoratore part time); k. i lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 40 lett. B comma 5, che necessitano di terapie salvavita con periodicità frequente certificate, 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</p>	Categoria	Effettivo servizio	Periodo	A - B	fino a 1.050 ore	6 mesi	C - D	fino a 525 ore	4 mesi	E	fino a 350 ore	3 mesi	F	fino a 175 ore	2 mesi	Livelli	Effetto servizio	Periodo	Q1 - Q2 - A - B	fino a 1.050 ore	6 mesi	C - D - E - F - G	fino a 525 ore	4 mesi	H - I	fino a 350 ore	3 mesi
	Categoria	Effettivo servizio	Periodo																										
	A - B	fino a 1.050 ore	6 mesi																										
	C - D	fino a 525 ore	4 mesi																										
	E	fino a 350 ore	3 mesi																										
	F	fino a 175 ore	2 mesi																										
	Livelli	Effetto servizio	Periodo																										
	Q1 - Q2 - A - B	fino a 1.050 ore	6 mesi																										
	C - D - E - F - G	fino a 525 ore	4 mesi																										
	H - I	fino a 350 ore	3 mesi																										
Contratti d'inserimento	a. i lavoratori assunti con contratto di inserimento o reinserimento all'atto dell'assunzione sono inquadrati nella categoria relativa alla professionalità da acquisire e, limitatamente alla durata del contratto, non sarà loro corrisposta alcuna indennità di posizione organizzativa. Per i settori Lubrificanti/GPL, in considerazione del differente sistema classificatorio, i lavoratori apprendisti all'atto dell'assunzione sono inquadrati in un livello inferiore rispetto a quello relativo alla professionalità da acquisire. b. durata, da un minimo di 12 ad un massimo di 18 mesi (36 mesi per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico) da determinarsi in relazione al tipo di professionalità; c. il ricorso al contratto di inserimento/reinserimento potrà avvenire solo se è stato mantenuto in servizio il 65% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti																												
Lavoro domicilio	non regolamentato																												
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	è ammessa la stipulazione di tale tipologia contrattuale a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa. Nelle seguenti ipotesi: a. esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva; b. operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti; c. copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa. il numero di lavoratori occupati con contratto di somministrazione a tempo determinato, non può superare il 18% in media annua dei lavoratori occupati nell'impresa alla data del 31.12 dell'anno precedente. Tale percentuale è aumentata al 30% in media annua per le imprese operanti nei territori del Mezzogiorno così come individuati dal DPR n. 218/1978. Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 le imprese potranno occupare con contratto di somministrazione a tempo determinato fino a 10 prestatori di lavoro. I contratti di somministrazione, effettuati per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali o a commesse specifiche, che riguardino lo stesso lavoratore, non possono superare la durata complessiva di 60 mesi in un arco di tempo di 78 mesi. L'accensione di contratti di somministrazione per la sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, ai sensi del T.U. n. 151/2001, può avvenire anche con anticipo fino 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo, al fine di consentire l'affiancamento																												
Lavoro stagionale	non regolamentato																												
Telelavoro	v. art. 31 CCNL 10.5.2006																												
Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato																												
Viaggiatori e piazzisti	a. la retribuzione giornaliera è pari a 8/175 di quella mensile; b. indennità di cassa: 6% del minimo e dell'IPO; c. la diaria fissa al netto delle spese di trasporto è considerata parte integrante della retribuzione per il 50%; d. copertura spese legali in caso di procedimenti civili; e. copertura spese di riparazione dell'automezzo a carico dell'azienda per l'80% fino ad un massimale di € 4.131,66 per sinistro; f. copertura assicurativa per infortuni sul lavoro con i seguenti massimali: € 24.789,93 in caso di morte e 33.053,24 in caso di invalidità permanente. Qualora durante l'anno il viaggiatore non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta un'indennità di mancato viaggio, nelle seguenti misure: a. se ha la residenza nella stessa sede dell'impresa un'indennità nella misura di 2/5 della diaria; b. se ha la residenza in una sede diversa da quella dell'impresa, oltre a quanto sopra, gli verranno riconosciute le maggiori spese sostenute per la permanenza nella città dove ha sede l'impresa, per l'espletamento dei compiti affidatigli																												
Collocamento	in relazione a quanto previsto dall'art. 25 della legge 223/1991 le parti convengono di escludere dalla base di computo della riserva i lavoratori inquadrati nelle cat. A, B, C nonché D limitatamente alla posizione organizzativa f. Per i settori lubrificanti e GPL sono esclusi dalla base di computo i lavoratori inquadrati nei liv. Q1, Q2, A, B, nonché determinate figure professionali individuate nei liv. D, E, F e G																												
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	Previdenza complementare FONCHIM - Contribuzione: a. TFR: a decorrere dall'1.1.1999 i versamenti a Fonchim del TFR, da parte dei lavoratori iscritti, sono previsti nelle seguenti misure: 100% per i lavoratori con prima occupazione dopo il 28.4.1993; 33% per tutti gli altri lavoratori. A decorrere dall'1.1.2007, su base volontaria e secondo le modalità operative che saranno individuate da Fonchim, tale aliquota è elevabile fino al 100%. b. aliquote contributive: - a carico del lavoratore, a decorrere dall'1.1.2001, l'aliquota contributiva è fissata nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR; a decorrere dall'1.7.2011 l'aliquota contributiva è fissata nella misura dell' 1,65% della retribuzione																											



PREVIDENZA ASSISTENZA		utile per il calcolo del TFR (elevata all'1,85% a decorrere dall'1.1.2014). È facoltà delle Parti prevedere la destinazione di quote del premio di partecipazione a copertura totale o parziale della contribuzione a FONCHIM. A decorrere dall'1.1.2007, l'impresa dovrà effettuare per ogni lavoratore dipendente iscritto a Fonchim un ulteriore versamento, destinato esclusivamente al fondo di categoria, fissato nello 0,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR
	Assistenza integrativa	<p>Fondo di assistenza sanitaria FASCHIM – a. possono iscriversi tutti i lavoratori non in prova con orario di lavoro pari o superiore al 50% dell'orario normale legale, con contratto a tempo indeterminato o determinato purchè la durata sia pari o superiore a 6 mesi anche per effetto di eventuali proroghe, al netto del periodo di prova; b. contribuzioni – dall'1.4.2010 il contributo a FASCHIM è pari a: € 252,00 annui a carico delle imprese da corrispondere con rate trimestrali di € 63,00; € 36,00 annui a carico dei lavoratori da corrispondere con rate mensili di € 3,00. Nucleo Familiare/Superstiti iscritti - In ragione delle diverse casistiche presenti, le Parti ritengono opportuno che il contributo per il nucleo familiare e per i superstiti iscritti venga determinato dal Consiglio di amministrazione del Fondo previa parere della Consulta delle Parti Istitutive. È facoltà delle Parti prevedere la destinazione di quote del premio di partecipazione a copertura totale o parziale della contribuzione a FASCHIM - Norma transitoria - Per il periodo 1.7.2008-30.6.2009 saranno iscritti a FASCHIM tutti i lavoratori per i quali non sia in atto una forma di assistenza sanitaria. Per questo arco di tempo la contribuzione complessiva (€ 216 + € 72) per tutti gli iscritti, sarà a totale carico delle imprese. Per lo stesso periodo sarà a carico delle imprese con forme di assistenza sanitaria aziendale, nel limite massimo di € 6 mensili, l'eventuale contributo dovuto dai lavoratori. A partire dall'1.7.2009 la contribuzione a FASCHIM sarà quella prevista alla lett. B). Entro il 30.4.2009 tutti i lavoratori iscritti in forza della presente norma transitoria dovranno manifestare all'impresa la volontà di confermare o rinunciare all'iscrizione a FASCHIM (con apposito modulo predisposto dal Fondo e consegnato dall'impresa ai lavoratori entro il 31.3.2009). Entro il 31.5.2009 le imprese dovranno inviare a FASCHIM i moduli sottoscritti dai lavoratori</p> <p>NB. Considerata l'attuale fase di grande difficoltà economica in cui versa il Paese, le parti, in data 24 marzo 2009, hanno stabilito, che, a far data dal 1° maggio 2009, nel caso di procedura di mobilità ai sensi della L. 223/91, gli iscritti a Faschim potranno continuare a mantenere l'iscrizione e a beneficiare delle relative prestazioni previo versamento una tantum al Fondo, da parte dell'impresa, dell'importo contributivo complessivo corrispondente al periodo di mobilità nel quale il lavoratore è coinvolto. Il lavoratore iscritto gratuitamente a Faschim per il periodo luglio 2008 - giugno 2009, potranno beneficiare di quanto sopra solo nel caso in cui abbiano confermato l'iscrizione entro aprile 2009.</p>
	Polizza vita	non prevista
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale garantita sia attraverso la messa a disposizione da parte dell'azienda, di professionisti scelti dai quadri stessi, sia, a parità di costi, attraverso l'assistenza di un proprio legale di fiducia. In caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, viene riconosciuto un trattamento integrativo TFR pari a 1/3 dell'indennità sostitutiva di preavviso spettante in caso di licenziamento, semprechè entro 90 giorni dall'avvenuto cambiamento procede alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuare il preavviso