

# Chimici Farmaceutici (Industria)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Federchimica, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	19.7.2018	1.1.2019	30.6.2022	30.6.2022	-

SETTORE CHIMICO-FARMACEUTICO																
Cat.	Qualifiche	1.1.2018		EDR 1.7.2018 – 31.12.2018 <sup>2</sup>		1.1.2019		EDR 1.1.2019 <sup>2</sup>		1.1.2020		1.7.2021		1.6.2022		Contingenza <sup>1</sup>
		minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	
A 1	Quadri responsabili qualità	2.244,52	429,96	33,00	2.275,52	443,96	46,00	2.303,52	456,96	2.328,52	466,96	2.346,52	472,96			
A 2	Quadri responsabili controllo qualità	2.244,52	240,07	30,00	2.275,52	248,07	42,00	2.303,52	257,07	2.328,52	263,07	2.346,52	266,07			
A 3	Quadri responsabili area applicativa	2.244,52	187,70	28,00	2.275,52	194,70	39,00	2.303,52	202,70	2.328,52	207,70	2.346,52	210,70			
B 1	Impiegati responsabili protezione ambiente e sicurezza	2.068,22	243,76	27,00	2.097,22	250,76	38,00	2.124,22	257,76	2.147,22	263,76	2.163,22	267,76			
B 2	Impiegati responsabili settore amministrativo	2.068,22	168,39	26,00	2.097,22	173,39	36,00	2.124,22	178,39	2.147,22	182,39	2.163,22	185,39			
C 1	Impiegati coordinatori ufficio amministrativo	1.861,25	251,40	24,00	1.885,25	260,40	34,00	1.906,25	269,40	1.925,25	276,40	1.939,25	279,40			
C 2	Impiegati assistenti laboratorio controllo	1.861,25	183,61	23,00	1.885,25	190,61	32,00	1.906,25	197,61	1.925,25	202,61	1.939,25	204,61			
D 1	Impiegati contabili, intermedi, operai operatori manutenzione	1.718,03	257,23	22,00	1.741,03	264,23	31,00	1.761,03	271,23	1.779,03	277,23	1.791,03	281,23			
D 2	Impiegati addetti collaudi	1.718,03	173,74	21,00	1.741,03	178,74	29,00	1.761,03	184,74	1.779,03	188,74	1.791,03	192,74			
D 3	Impiegati contabili, operai addetti qualità	1.718,03	129,73	20,00	1.741,03	133,73	28,00	1.761,03	138,73	1.779,03	141,73	1.791,03	144,73			
E 1	Impiegati operatori sala macchine, intermedi, operai pompieri	1.552,87	207,41	19,00	1.572,87	213,41	27,00	1.591,87	217,41	1.607,87	221,41	1.619,87	223,41			
E 2	Impiegati segreteria, operai controllo qualità	1.552,87	131,27	17,00	1.572,87	134,27	24,00	1.591,87	136,27	1.607,87	138,27	1.619,87	138,27			
E 3	Impiegati archivisti, operai magazzinieri	1.552,87	77,42	16,00	1.572,87	79,42	23,00	1.591,87	80,42	1.607,87	81,42	1.619,87	81,42			
E 4	Operai campionatori	1.552,87	37,17	16,00	1.572,87	38,17	22,00	1.591,87	38,17	1.607,87	39,17	1.619,87	39,17			
F	Operai addetti carico e scarico	1.519,46	-	15,00	1.539,46	-	21,00	1.558,46	-	1.574,48	-	1.585,46	-			

<sup>1</sup> Conglobata nel minimo.  
<sup>2</sup> erogato per 13 mensilità; lo scostamento inflativo verificato con riferimento al 2017 viene scorporato dall'incremento dei minimi già previsto a dicembre 2018 (tranche abolita) e inserito nell'EDR a far data da gennaio 2019. L'EDR assorbe i residui euro della suddetta tranche di dicembre 2018 e risulterà pari ai valori sopra indicati per i periodi da luglio a dicembre 2018 e da gennaio 2019.

SETTORE FIBRE CHIMICHE																
Cat.	Qualifiche	1.1.2018		EDR 1.7.2018 – 31.12.2018 <sup>2</sup>		1.1.2019		EDR 1.1.2019 <sup>2</sup>		1.1.2020		1.7.2021		1.6.2022		Contingenza <sup>1</sup>
		minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	
A 1	Quadri responsabili qualità	2.232,52	405,96	33,00	2.263,52	418,96	46,00	2.292,52	428,96	2.318,52	437,96	2.334,52	444,96			
A 2	Quadri responsabili controllo qualità	2.232,52	196,07	27,00	2.263,52	202,07	38,00	2.292,52	206,07	2.318,52	209,07	2.334,52	212,07			
A 3	Quadri responsabili area applicativa	2.232,52	131,70	26,00	2.263,52	135,70	36,00	2.292,52	138,70	2.318,52	140,70	2.334,52	142,70			
B 1	Impiegati responsabili protezione ambiente e sicurezza	2.031,22	240,76	26,00	2.059,22	247,76	36,00	2.084,22	253,76	2.106,22	259,76	2.120,22	263,76			
B 2	Impiegati responsabili settore amministrativo	2.031,22	127,39	22,00	2.059,22	130,39	31,00	2.084,22	132,39	2.106,22	134,39	2.120,22	136,39			
C 1	Impiegati coordinatori ufficio amministrativo	1.852,25	209,40	22,00	1.876,25	215,40	31,00	1.898,25	220,40	1.917,25	225,40	1.929,25	228,40			
C 2	Impiegati assistenti laboratorio controllo	1.852,25	150,61	21,00	1.876,25	155,61	30,00	1.898,25	158,61	1.917,25	162,61	1.929,25	165,61			
D 1	Impiegati contabili, intermedi, operai operatori manutenzione	1.686,03	252,23	21,00	1.707,03	259,23	29,00	1.726,03	265,23	1.743,03	271,23	1.754,03	275,23			
D 2	Impiegati addetti collaudi	1.686,03	137,74	19,00	1.707,03	141,74	26,00	1.726,03	144,74	1.743,03	147,74	1.754,03	149,74			
D 3	Impiegati contabili, operai addetti qualità	1.686,03	100,73	18,00	1.707,03	103,73	25,00	1.726,03	106,73	1.743,03	109,73	1.754,03	111,73			
E 1	Impiegati operatori sala macchine, intermedi, operai pompieri	1.534,87	193,41	18,00	1.555,87	196,41	25,00	1.573,87	200,41	1.589,87	204,41	1.599,87	206,41			
E 2	Impiegati segreteria, operai controllo qualità	1.534,87	96,27	16,00	1.555,87	97,27	22,00	1.573,87	97,27	1.589,87	98,27	1.599,87	98,27			
E 3	Impiegati archivisti, operai magazzinieri	1.534,87	56,42	15,00	1.555,87	57,42	21,00	1.573,87	57,42	1.589,87	57,42	1.599,87	57,42			
E 4	Operai campionatori	1.534,87	24,17	15,00	1.555,87	24,17	21,00	1.573,87	24,17	1.589,87	24,17	1.599,87	24,17			
F	Operai addetti carico e scarico	1.500,46	-	15,00	1.520,46	-	21,00	1.538,46	-	1.554,46	-	1.564,46	-			

<sup>1</sup> Dall'1.11.1994 conglobata nel minimo.  
<sup>2</sup> erogato per 13 mensilità; lo scostamento inflativo verificato con riferimento al 2017 viene scorporato dall'incremento dei minimi già previsto a dicembre 2018 (tranche abolita) e inserito nell'EDR a far data da gennaio 2019. L'EDR assorbe i residui euro della suddetta tranche di dicembre 2018 e risulterà pari ai valori sopra indicati per i periodi da luglio a dicembre 2018 e da gennaio 2019.

SETTORE ABRASIVI																
Cat.	Qualifiche	1.1.2018		EDR 1.7.2018 - 31.12.2018 <sup>2</sup>		1.1.2019		EDR 1.1.2019 <sup>2</sup>		1.1.2020		1.7.2021		1.6.2022		Contingenza <sup>1</sup>
		minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo	minimo	ipo			
A 1	Quadri	2.149,51	273,47	31,00	2.182,51	282,47	44,00	2.212,51	290,47	2.239,51	297,47	2.256,51	302,47			
B 1	Impiegati direttivi	1.954,38	251,04	25,00	1.980,38	259,04	35,00	2.004,38	266,04	2.025,38	272,04	2.039,38	275,04			
B 2	Impiegati direttivi	1.954,38	115,05	23,00	1.980,38	120,05	32,00	2.004,38	124,05	2.025,38	127,05	2.039,38	129,05			
C 1	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.712,05	201,50	21,00	1.734,05	208,50	30,00	1.754,05	214,50	1.772,05	219,50	1.784,05	222,50			
C 2	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.712,05	158,46	20,00	1.734,05	164,46	28,00	1.754,05	169,46	1.772,05	173,46	1.784,05	175,46			
C 3	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.712,05	108,92	20,00	1.734,05	113,92	28,00	1.754,05	117,92	1.772,05	121,92	1.784,05	123,92			
D 1	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.538,44	240,06	19,00	1.558,44	246,06	27,00	1.575,44	253,06	1.591,44	258,06	1.601,44	262,06			
D 2	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.538,44	126,03	17,00	1.558,44	130,03	24,00	1.575,44	134,03	1.591,44	137,03	1.601,44	139,03			
D 3	Impiegati d'ordine, operai qualificati, viagg. e piazzisti	1.538,44	90,15	17,00	1.558,44	93,15	24,00	1.575,44	96,15	1.591,44	99,15	1.601,44	101,15			
E 1	Operai comuni	1.450,79	126,42	17,00	1.469,79	130,42	24,00	1.486,79	133,42	1.502,79	135,42	1.512,79	137,42			
E 2	Operai comuni	1.450,79	52,47	15,00	1.469,79	53,47	21,00	1.486,79	54,47	1.502,79	55,47	1.512,79	55,47			
E 3	Operai comuni	1.450,79	17,33	14,00	1.469,79	18,33	20,00	1.486,79	18,33	1.502,79	18,33	1.512,79	18,33			
F	Operai comuni	1.428,78	-	14,00	1.447,78	-	20,00	1.464,78	-	1.480,78	-	1.490,78	-			

<sup>1</sup> Dall'1.11.1994 conglobata nel minimo.  
<sup>2</sup> erogato per 14 mensilità; lo scostamento inflativo verificato con riferimento al 2017 viene scorporato dall'incremento dei minimi già previsto a dicembre 2018 (tranche abolita) e inserito nell'EDR a far data da gennaio 2019. L'EDR assorbe i residui euro della suddetta tranche di dicembre 2018 e risulterà pari ai valori sopra indicati per i periodi da luglio a dicembre 2018 e da gennaio 2019.

SETTORI LUBRIFICANTI E GPL										
Livelli	Qualifiche	Minimi							Contingenza <sup>1</sup>	
		1.1.2018	EDR 1.7.2018-31.12.2018 <sup>2</sup>		1.1.2019	EDR 1.1.2019 <sup>2</sup>	1.1.2020	1.7.2021		1.6.2022
Q 1	Quadri - Impiegati	2.952,00	36,00		2.998,00	50,00	3.041,00	3.079,00	3.105,00	
Q 2	Quadri - impiegati	2.684,00	32,00		2.725,00	45,00	2.763,00	2.797,00	2.819,00	
A	Impiegati	2.573,00	30,00		2.611,00	42,00	2.646,00	2.678,00	2.698,00	
B	Impiegati	2.386,00	27,00		2.421,00	38,00	2.453,00	2.482,00	2.501,00	
C	Impiegati	2.173,00	25,00		2.205,00	35,00	2.234,00	2.260,00	2.277,00	
D	Impiegati - Intermedi - Operai	2.038,00	22,00		2.068,00	31,00	2.095,00	2.120,00	2.136,00	
E	Impiegati - Operai	1.894,00	21,00		1.921,00	29,00	1.945,00	1.967,00	1.980,00	
F	Impiegati - Operai	1.769,00	18,00		1.793,00	25,00	1.815,00	1.834,00	1.846,00	
G	Impiegati - Operai	1.735,00	18,00		1.758,00	25,00	1.779,00	1.798,00	1.810,00	
H	Impiegati - Operai	1.633,00	17,00		1.655,00	24,00	1.675,00	1.693,00	1.705,00	
I	Operai	1.501,00	15,00		1.521,00	21,00	1.540,00	1.556,00	1.566,00	

<sup>1</sup> Conglobata nel minimo.  
<sup>2</sup> erogato per 14 mensilità; lo scostamento inflativo verificato con riferimento al 2017 viene scorporato dall'incremento dei minimi già previsto a dicembre 2018 (tranche abolita) e inserito nell'EDR a far data da gennaio 2019. L'EDR assorbe i residui euro della suddetta tranche di dicembre 2018 e risulterà pari ai valori sopra indicati per i periodi da luglio a dicembre 2018 e da gennaio 2019.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	E.A.R. <sup>2</sup>		Diploma	Laurea	Cassa
	Lavoratori con qualifica di quadro	Cat. B <sup>3</sup>			
1	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		€ 100,00		

<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 (settorio chimico farmaceutico e fibre chimiche), tenuto conto della non applicabilità della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro eccedente e/o straordinario.

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><b>a.</b> 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. Ai 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;</p> <p><b>N.B.</b> Il Premio presenza è abolito a decorrere dal 31.12.2016; la contrattazione aziendale definirà modi e contenuti dell'inserimento del Premio presenza nel premio di partecipazione.</p> <p><b>b.</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: € 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: € 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: € 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. <b>c.</b> premio di partecipazione: collegato ad obiettivi e programmi concordati di produttività e di andamento economico e pertanto variabile. Tale premio matura in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati (art. 48 del CCNL vigente- linee guida per la determinazione del premio). 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. Le imprese nelle quali non è contrattato il premio di partecipazione dovranno optare per una delle seguenti opzioni (escluse le imprese del settore lubrificanti e GPL fino a 70 addetti che non abbiano svolto contrattazione aziendale): A) applicare il Premio variabile definito dall'art. 49 del CCNL vigente, in relazione all'andamento di due parametri (fatturato e assenteismo). Tale premio sarà corrisposto: pro quota ai lavoratori in forza al 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e che abbiano avuto una presenza parziale in tale anno; ai lavoratori con contratto a termine secondo i criteri e le modalità dell'accordo sindacale aziendale; B) applicare, l'Elemento Perequativo definito dall'art. 50 del CCNL vigente.</p> <p>Gli importi sopra definiti in merito al premio mensile rimangono in vigore fino al 31.12.2017; successivamente si applicheranno i seguenti importi a titolo di Elemento Perequativo: <b>a.</b> Settore Chimico-Farmaceutico e Settore Fibre Chimiche dall'1.1.2018: Cat. A, € 41,00; Cat. B, € 37,00; Cat. C, € 33,00; Cat. D, € 31,00; Cat. E, € 26,00; Cat. F, € 21,00. <b>b.</b> Settore Abrasivi: Cat. A, € 37,00; Cat. B, € 33,00; Cat. C, € 31,00; Cat. D, € 28,00; Cat. E, € 22,00; Cat. F, € 19,00. <b>c.</b> Settore GPL: Cat. Q1, € 42,00; Cat. Q2, € 38,00; Cat. A, € 34,00; Cat. B, € 32,00; Cat. C, € 28,00; Cat. D, € 27,00; Cat. E, € 24,00; Cat. F, € 22,00; Cat. G, € 21,00; Cat. H, € 20,00; Cat. I, € 18,00</p>
Welfare	a decorrere da gennaio 2020 saranno destinate al welfare contrattuale: <b>a.</b> a carico delle imprese, lo 0,1% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, viene suddiviso come segue: incremento dello 0,05% dell'aliquota Fonchim destinato a rafforzare la copertura assicurativa per premiorienza e invalidità permanente degli iscritti, e a migliorare tali prestazioni; il restante 0,05%, pari ad € 1,50, è destinato ad incrementare il contributo mensile Faschim per i lavoratori iscritti; <b>b.</b> a carico dei lavoratori iscritti: incremento di € 1 del contributo mensile Faschim
Indennità trasferta	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%
Gratifica natalizia	vedere tredicesima
Tredicesima	1 mensilità da corrispondere, di norma, alla vigilia di Natale
Quattordicesima	settori lubrificanti e GPL: 1 mensilità da corrispondere alla fine del mese di giugno. Settori abrasivi: nel mese di luglio verrà corrisposta una gratifica feriale nella misura del 22% del minimo + IPO per i lavoratori del settore abrasivi
Altre mensilità aggiuntive	non previste
Scatti anzianità	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 è abrogato
Anzianità convenzionale	non prevista
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<p><b>a.</b> lavoro eccedente (da 37h 45' a 40 ore settimanali): 5%;</p> <p><b>b.</b> lavoro straordinario diurno (feriale):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41ª alla 44ª ora settimanale: 10%;</li> <li>- dalla 45ª alla 48ª ora settimanale: 25%;</li> <li>- oltre la 48ª ora settimanale: 35%</li> </ul> <p><b>c.</b> lavoro compiuto nei giorni considerati festivi: 50%</p> <p><b>d.</b> lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- operai: 30% (50% dall'1.1.2005);</li> <li>- quadri, impiegati e intermedi: 50%;</li> </ul>

RETRIBUTIVI

RETRIBUTIVI		<p><b>e.</b> lavoro effettuato in turni avvicendati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- turni diurni: 4%;</li> <li>- turno notturno: 34%;</li> <li>- 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%;</li> </ul> <p><b>f.</b> lavoro domenicale con riposo compensativo: 33% (50% dall'1.1.2005);</p> <p><b>g.</b> lavoro straordinario festivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41ª alla 44ª ora: 50%;</li> <li>- dalla 45ª ora: 70%;</li> </ul> <p><b>h.</b> lavoro straordinario notturno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41ª alla 44ª ora lavoratori operai: 30% (50% dall'1.1.2005);</li> <li>- dalla 41ª alla 44ª ora lavoratori impiegati e intermedi: 50%;</li> <li>- dalla 45ª alla 48ª ora per tutti i lavoratori: 60%;</li> <li>- dalla 49ª ora per tutti i lavoratori: 75%</li> </ul> <p><b>i.</b> 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%;</p> <p><b>l.</b> 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%.</p> <p><i>Settori lubrificanti e GPL:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5% lavoro prestato tra le 37 ore 45' e le 40 ore settimanali;</li> <li>- 30%, lavoro straordinario oltre la 40ª ora settimanale;</li> <li>- 50%, lavoro effettuato nei giorni festivi; lavoro notturno non compreso in turni né in orari particolari;</li> <li>- 60%, straordinario festivo; lavoro notturno festivo;</li> <li>- 70%, straordinario notturno festivo;</li> <li>- 65%, straordinario notturno;</li> <li>- 18,50% lavoro in turni continui avvicendati sia diurni che notturni (3x7).</li> </ul> <p><i>Settori abrasivi:</i></p> <p><b>a.</b> 5%, lavoro eccedente da 38 ore a 40 ore settimanali;</p> <p><b>b.</b> 26% straordinario oltre le 40 ore settimanali per operai e da 41 a 44 ore settimanali impiegati e intermedi;</p> <p><b>c.</b> 30%, straordinario oltre le 48 ore settimanali per operai e oltre le 44 ore settimanali impiegati e intermedi;</p> <p><b>d.</b> straordinario notturno: 55% operai; 70% impiegati e intermedi;</p> <p><b>e.</b> 70%, straordinario notturno oltre le 48 ore settimanali operai;</p> <p><b>f.</b> 50%, lavoro festivo;</p> <p><b>g.</b> straordinario festivo (oltre le 8 ore): 55% operai; 70% impiegati e intermedi;</p> <p><b>h.</b> 12%, lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo (solo per gli operai e gli intermedi);</p> <p><b>i.</b> 45%, lavoro notturno non compreso in turni;</p> <p><b>l.</b> 20%, lavoro notturno compreso in 2 turni avvicendati;</p> <p><b>m.</b> 35%, lavoro notturno compreso in 3 turni avvicendati;</p> <p><b>n.</b> 45%, lavoro notturno feriale e domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo;</p> <p><b>o.</b> 20%, lavoro domenicale a turni avvicendati nei 2 turni diurni;</p> <p><b>p.</b> 1,5%, lavoro su 2 turni giornalieri avvicendati;</p> <p><b>q.</b> 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);</p> <p><b>r.</b> 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>	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 (vedere Linee Guida art. 47 del CCNL vigente)
	<b>Indennità</b>	<b>a.</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; <b>b.</b> 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, per le prestazioni effettivamente svolte, sarà corrisposto un importo in cifra, rapportato ad 8 ore, di € 12,50 (elevate a € 13,50 a decorrere dall'1.4.2019). 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 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: €4 elevate ad €5 dall'1.4.2019
	<b>Mansioni discontinue</b>	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%
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	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
	<b>Erogazione TFR</b>	nessuna particolarità
	<b>Vitto e alloggio</b>	rimborso spese
ORARIO		<b>Ferie</b> <b>a.</b> per anzianità fino a 10 anni: 4 settimane; <b>b.</b> per anzianità oltre i 10 anni: 5 settimane. In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruiti 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

ORARIO		<p>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):</p> <p><b>a. operai</b></p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;"><u>Anzianità</u></td> <td style="text-align: center;"><u>Settore Abrasivi</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">fino a 15 anni</td> <td style="text-align: center;">4 settimane</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 15 a 18 anni</td> <td style="text-align: center;">4 settimane + 2 giorni</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 18 anni</td> <td style="text-align: center;">5 settimane</td> </tr> </table> <p><b>b. impiegati e intermedi</b></p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;"><u>Anzianità</u></td> <td style="text-align: center;"><u>Settore Abrasivi</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">fino a 8 anni</td> <td style="text-align: center;">4 settimane</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 8 a 18 anni</td> <td style="text-align: center;">4 settimane + 2 giorni</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 18 anni</td> <td style="text-align: center;">5 settimane</td> </tr> </table> <p><i>Cessione delle ferie</i> - Il lavoratore può concedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturate ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e con le modalità concordate con la direzione aziendale</p>	<u>Anzianità</u>	<u>Settore Abrasivi</u>	fino a 15 anni	4 settimane	da 15 a 18 anni	4 settimane + 2 giorni	oltre 18 anni	5 settimane	<u>Anzianità</u>	<u>Settore Abrasivi</u>	fino a 8 anni	4 settimane	da 8 a 18 anni	4 settimane + 2 giorni	oltre 18 anni	5 settimane
	<u>Anzianità</u>	<u>Settore Abrasivi</u>																
	fino a 15 anni	4 settimane																
	da 15 a 18 anni	4 settimane + 2 giorni																
	oltre 18 anni	5 settimane																
	<u>Anzianità</u>	<u>Settore Abrasivi</u>																
fino a 8 anni	4 settimane																	
da 8 a 18 anni	4 settimane + 2 giorni																	
oltre 18 anni	5 settimane																	
Permessi retribuiti	<p><b>a.</b> massimo 7 giorni all'anno per cariche sindacali; <b>b.</b> ai RLSSA, per l'espletamento delle proprie funzioni: 40 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti; 80 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti; 120 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti; 240 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive di maggiori dimensioni; <b>c.</b> 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; <b>d.</b> 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; <b>e.</b> 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; <b>f.</b> 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)</p>																	
Riduzione orario	<p>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)</p>																	
Festività	<p><b>a.</b> oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; <b>b.</b> 4.11, pagata 8/173 della retribuzione, solo per i settori abrasivi. A decorrere dal 1.3.2017 tale trattamento viene abolito. 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>mo</sup> della retribuzione. Pasqua: verrà corrisposto l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto (1/25<sup>mo</sup>); a decorrere dal 1.3.2017 tale trattamento viene abolito. 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</p>																	
Festività sopresse	<p>5 giornate di riposo in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 26.1.1977 per le 5 ex festività</p>																	
Flessibilità orario contrattuale	<p>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: <b>a.</b> pagamento di quote orarie nella misura del 50% e trasformazione in riposi compensativi per il restante 50%; <b>b.</b> trasformazione al 100% in riposi compensativi; <b>c.</b> 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.</p> <p><b>Conto ore</b> - 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</p>																	
Permanenza massima passaggio cat. superiore	<p>il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori alla propria categoria, sempreché non si tratti di sostituzione temporanea di lavoratori assenti per motivi che danno luogo alla conservazione del posto, passa definitivamente nella categoria superiore dopo 6 mesi. Agli effetti di tale passaggio, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 18 mesi. Per i settori lubrificanti e GPL, il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori al proprio livello, sempre che non si tratti di sostituzione temporanea di lavoratori assenti per motivi che danno luogo alla conservazione del posto, passano definitivamente nel livello superiore dopo 6 mesi. Agli effetti di tale passaggio, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 18 mesi</p>																	
Passaggio qualifica superiore	<p>ferme restando le anzianità convenzionali già definite sulla base della normativa di cui al C.C.N.L. 4 giugno 1998, a decorrere dal 12 febbraio 2002 in caso di passaggio di qualifica si farà riferimento alla effettiva anzianità aziendale agli effetti degli istituti contrattuali</p> <p><b>a.</b> conservazione del posto: 8 mesi, per anzianità fino a 3 anni; 10 mesi, per anzianità oltre 3 anni e fino a 6; 12 mesi, per anzianità oltre 6 anni. Nel caso di più assenze tali periodi si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi. In caso di unico evento morboso, ai fini dei suddetti termini di conservazione del posto, non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero continuativo di durata superiore a 20 giorni e fino ad un massimo di 60 giorni complessivi. 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; <b>b.</b> trattamento economico:</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;"><u>anzianità</u></td> <td style="text-align: center;"><u>integrazione al</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">fino a 3 anni</td> <td style="text-align: center;">100% primi 3 mesi e 50% successivi 5 mesi</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 3 a 6 anni</td> <td style="text-align: center;">100% primi 4 mesi e 50% successivi 6 mesi</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 6 anni</td> <td style="text-align: center;">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>	<u>anzianità</u>	<u>integrazione al</u>	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									
<u>anzianità</u>	<u>integrazione al</u>																	
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																	
ASSENZE	<p><b>Malattia</b></p> <p><b>a.</b> conservazione del posto: 8 mesi, per anzianità fino a 3 anni; 10 mesi, per anzianità oltre 3 anni e fino a 6; 12 mesi, per anzianità oltre 6 anni. Nel caso di più assenze tali periodi si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi. In caso di unico evento morboso, ai fini dei suddetti termini di conservazione del posto, non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero continuativo di durata superiore a 20 giorni e fino ad un massimo di 60 giorni complessivi. 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; <b>b.</b> trattamento economico:</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;"><u>anzianità</u></td> <td style="text-align: center;"><u>integrazione al</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">fino a 3 anni</td> <td style="text-align: center;">100% primi 3 mesi e 50% successivi 5 mesi</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 3 a 6 anni</td> <td style="text-align: center;">100% primi 4 mesi e 50% successivi 6 mesi</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 6 anni</td> <td style="text-align: center;">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>	<u>anzianità</u>	<u>integrazione al</u>	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									
<u>anzianità</u>	<u>integrazione al</u>																	
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																	

	<u>Durata</u>	<u>Conservazione del posto</u>	<u>Intera retribuzione</u>	<u>Metà retribuzione</u>																																																
	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																																																
ASSENZE	<b>Infortunio</b>	<b>a.</b> 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>b.</b> trattamento economico: <table> <thead> <tr> <th><u>Anzianità</u></th> <th><u>Integrazione al</u></th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> in caso di malattia professionale la conservazione del posto è garantita per un massimo di 40 mesi			<u>Anzianità</u>	<u>Integrazione al</u>	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																																								
	<u>Anzianità</u>	<u>Integrazione al</u>																																																		
	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>Maternità</b>	integrazione dell'indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione, per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria																																																			
<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione (con esclusione delle domeniche e dei giorni festivi)																																																			
<b>Permessi</b>	<b>a.</b> 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>b.</b> brevi permessi non retribuiti, per giustificati motivi (familiarità portatori di handicap; figli di età inferiore ai 6 anni; minori di cui il lavoratore abbia assunto la tutela a termini di legge; figli in malattia di età compresa tra i 3 e gli 8 anni fino ad un massimo di 6 giorni comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione vigente in materia), al lavoratore che ne faccia richiesta; <b>c.</b> parzialmente retribuiti in ragione del 30%, per documentate esigenze (familiarità 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																																																			
<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	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																																																			
<b>Aspettative</b>	<b>a.</b> 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/i 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>b.</b> per cariche pubbliche e sindacali (vedere legge 300/1970); <b>c.</b> l'azienda può concedere, 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																																																			
GESTIONE	<b>Prova</b>	assunzione con contratto a tempo indeterminato: 6 mesi, cat. A, B, C e D; 4 mesi, cat. E; 2 mesi, cat. F (riferiti all'effettiva prestazione lavorativa); Settori Lubrificanti e GPL: 6 mesi, cat. Q1, Q2, A, B, C, D, E, F e G; 4 mesi, cat. H e I (riferiti all'effettiva prestazione lavorativa). Tali periodi possono essere attivati solo qualora, nei 3 anni precedenti, non siano stati instaurati tra la medesima impresa e lo stesso lavoratore, tipologie contrattuali non a tempo indeterminato complessivamente superiori a 12 mesi. Assunzione non a tempo indeterminato: 6 mesi, cat. A e B; 3 mesi, cat. C e D; 2 mesi, cat. E; 1 mese, cat. F (riferiti all'effettiva prestazione lavorativa). Settori Lubrificanti e GPL: 6 mesi, cat. Q1, Q2, A e B; 4 mesi, cat. C, D, E, F e G; 2 mesi, cat. H e I (riferiti all'effettiva prestazione lavorativa). Fermi restando i periodi di prova sopra indicati, il periodo di prova, riferito all'effettiva prestazione lavorativa, nelle tipologie di contratto non a tempo indeterminato, non può in ogni caso superare il 40% della durata prevista dal contratto di lavoro																																																		
	<b>Preavviso</b>	<b>a. operai:</b> 15 giorni con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese; <b>b. intermedi:</b> <table> <thead> <tr> <th><u>Anzianità</u></th> <th><u>Categoria D</u></th> <th><u>Categoria E</u></th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <b>c. quadri e impiegati:</b> <table> <thead> <tr> <th><u>Anzianità</u></th> <th><u>Cat. A - B</u></th> <th><u>Cat. C - D</u></th> <th><u>Cat. E - F</u></th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> i termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e sono ridotti alla metà in caso di dimissioni <b>Settori lubrificanti e GPL:</b> <b>a.</b> operai: 2 mesi per i liv. I; 3 mesi per i liv. D, E, F, G e H; <b>b.</b> quadri, impiegati e intermedi: <table> <thead> <tr> <th><u>Anzianità</u></th> <th><u>Quadri e impiegati liv. Q1, Q2, A, B</u></th> <th><u>Impiegati liv. C, D, E</u></th> <th><u>Impiegati liv. F, G, H e intermedi</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>5 mesi</td> <td>4 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 10 a 15 anni</td> <td>6 mesi</td> <td>5 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 15 anni</td> <td>8 mesi</td> <td>6 mesi</td> <td>5 mesi</td> </tr> </tbody> </table> i termini di preavviso decorrono dall'1 o dal 16 del mese; in caso di dimissioni sono ridotti alla metà			<u>Anzianità</u>	<u>Categoria D</u>	<u>Categoria E</u>	fino a 5 anni	1 mese	1/2 mese	da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	1 mese	oltre 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2	<u>Anzianità</u>	<u>Cat. A - B</u>	<u>Cat. C - D</u>	<u>Cat. E - F</u>	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	<u>Anzianità</u>	<u>Quadri e impiegati liv. Q1, Q2, A, B</u>	<u>Impiegati liv. C, D, E</u>	<u>Impiegati liv. F, G, H e intermedi</u>	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
	<u>Anzianità</u>	<u>Categoria D</u>	<u>Categoria E</u>																																																	
	fino a 5 anni	1 mese	1/2 mese																																																	
da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	1 mese																																																		
oltre 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2																																																		
<u>Anzianità</u>	<u>Cat. A - B</u>	<u>Cat. C - D</u>	<u>Cat. E - F</u>																																																	
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																																																	
<u>Anzianità</u>	<u>Quadri e impiegati liv. Q1, Q2, A, B</u>	<u>Impiegati liv. C, D, E</u>	<u>Impiegati liv. F, G, H e intermedi</u>																																																	
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																																																	
<b>Tirocinio</b>	non regolamentato																																																			
<b>Apprendistato</b>	<b>Nuovo apprendistato professionalizzante (D.Lgs. 81/2015): a.</b> Durata: minimo 6 mesi e massimo 3 anni; <b>b.</b> Formazione: le ore annue medie 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; <b>c.</b> Inquadramento e trattamento retributivo: <table> <thead> <tr> <th><u>Periodo</u></th> <th><u>Inquadramento</u></th> <th><u>Retribuzione</u></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> non è possibile individuare la Cat. F come categoria di destinazione dell'apprendista. L'apprendista assunto nell'arco di vigenza contrattuale (1.1.2016 - 31.12.2018) per la figura professionale di destinazione dell'informatore scientifico del farmaco, sarà inquadrato in Cat. C.			<u>Periodo</u>	<u>Inquadramento</u>	<u>Retribuzione</u>	Primo periodo	Una categoria inferiore a quella di destinazione	Minimo contrattuale senza IPO	Secondo periodo	Categoria di destinazione	Minimo contrattuale senza IPO																																								
<u>Periodo</u>	<u>Inquadramento</u>	<u>Retribuzione</u>																																																		
Primo periodo	Una categoria inferiore a quella di destinazione	Minimo contrattuale senza IPO																																																		
Secondo periodo	Categoria di destinazione	Minimo contrattuale senza IPO																																																		

GESTIONE	Settori Lubrificanti e GPL		
	<u>Periodo</u>	<u>Inquadramento</u>	<u>Retribuzione</u>
	Primo periodo	Due livelli inferiori a quello di destinazione	Minimo contrattuale
Secondo periodo	Un livello inferiore	Minimo contrattuale	
	<p>i lavoratori apprendisti destinati al livello H saranno inquadrati per il primo periodo nel livello I e per il secondo 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. Non è possibile individuare il livello I quale livello di destinazione dell'apprendista; <b>d.</b> Periodo di prova: come definito dal CCNL vigente per gli altri lavoratori. Esso, in ogni caso, non potrà superare il 40% della durata del contratto; <b>e.</b> 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 un periodo congruo, laddove tale assenza avesse comportato l'impossibilità di completare il percorso formativo; <b>f.</b> Preavviso: 15 giorni; <b>g.</b> Percentuale di conferma: nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto dei 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. È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei suddetti limiti percentuali. 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.</p> <p><b>N.B.:</b> la presente regolamentazione trova applicazione, per i contratti stipulati a decorrere dal 22.3.2016, su tutto il territorio nazionale.</p> <p><b>Apprendistato professionalizzante (D.Lgs. 167/2011)</b> - le Parti, con accordo di rinnovo CCNL del 22.9.2012, 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. <b>a.</b> Durata: minimo 6 mesi e massimo 3 anni; <b>b.</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; <b>c.</b> 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. <b>d.</b> Prova: come definito dal CCNL vigente per gli altri lavoratori. Esso, in ogni caso, non potrà superare il 40% della durata del contratto. <b>e.</b> 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; <b>f.</b> Preavviso: 15 giorni. <b>g.</b> 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 dei 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. È 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.</p> <p><b>NB:</b> la presente regolamentazione trova applicazione per i contratti stipulati a far data dall'1.3.2013.</p> <p><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, convengono 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</p>		
<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato		
<b>Contratto tempo determinato</b>	<p>ai fini dell'attuazione della previsione di legge, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi (36 mesi per le aziende operanti nel Mezzogiorno) decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale. 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 in capo allo stesso lavoratore con l'eccezione di quelli effettuati per attività stagionali, ragioni sostitutive o commesse specifiche, non può superare la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione. Il numero dei lavoratori occupati nell'impresa o nell'unità produttiva con contratto a termine non può superare, in media annua, il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1.1 dell'anno di assunzione a termine da effettuare. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore e nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a termine. Tale limite non si applica per lo svolgimento di attività stagionali. Possono essere rinnovati senza soluzione di continuità i contratti a termine stipulati per ragioni sostitutive sino al rientro della lavoratrice o del lavoratore sostituito, e quelli per lo svolgimento di attività stagionali sino all'esaurimento delle specifiche esigenze previste dalla legge e dalla contrattazione</p>		
<b>Part time</b>	<p><b>a.</b> le parti possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero clausole flessibili relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa; <b>b.</b> la retribuzione mensile spettante ai lavoratori part time si ottiene applicando la seguente formula: <math>(R.O. \times hs)/40</math> (RO= retribuzione ordinaria contrattualmente prevista per i tempo pieno; hs: numero di ore settimanali del rapporto part time); <b>c.</b> la retribuzione oraria si ottiene applicando alla retribuzione mensile come sopra calcolata, il divisore risultante dalla seguente formula: <math>(175/hs)/40</math>; <b>d.</b> periodo di prova:</p>		

	Settori lubrificanti e GPL					
	<u>Categoria</u>	<u>Effettivo servizio</u>	<u>Periodo</u>	<u>Livelli</u>	<u>Effettivo servizio</u>	<u>Periodo</u>
	A - B	fino a 1.050 ore	6 mesi	Q1 - Q2 - A - B	fino a 1.050 ore	6 mesi
	C - D	fino a 525 ore	4 mesi	C - D - E - F - G	fino a 525 ore	4 mesi
	E	fino a 350 ore	3 mesi	H - I	fino a 350 ore	3 mesi
	F	fino a 175 ore	2 mesi			
GESTIONE		<p><b>e.</b> il rapporto di lavoro part time può essere di tipo verticale, orizzontale o misto; <b>f.</b> 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; <b>g.</b> consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto a quella ridotta concordata, fino al seguente limite annuale: A) part time fino a 4 ore giornaliere, 50% dell'orario annuo previsto; B) part time fino a 5 ore giornaliere, 30% dell'orario annuo previsto; C) part time fino a 6 ore giornaliere, 20% dell'orario annuo previsto; D) 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 richiamati, 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; <b>h.</b> 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; <b>i.</b> 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. Nel 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; <b>j.</b> in caso di rapporti di lavoro in part-time verticale con prestazione lavorativa, giornaliera o articolata in turni, concentrata nelle giornate di sabato e domenica, alle quote ordinarie degli elementi retributivi andrà applicata la maggiorazione del 35%. Nel caso di prestazione notturna, tale percentuale è elevata al 50%. Sulle quote orarie relative a prestazioni eccedenti le 20 ore sarà applicata una maggiorazione aggiuntiva pari al 30%. Per le prestazioni di lavoro in giornata festiva coincidente con il sabato e con la domenica verrà riconosciuta una maggiorazione aggiuntiva pari, rispettivamente, al 35% e al 100% delle quote ordinarie di retribuzione sopra richiamate. Per lavoro notturno si intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino. <b>k.</b> 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 Rh/40</math> (hs = numero di ore settimanali di lavoro part time; ROL = numero di ore di riduzione di orario di lavoro spettanti; Rh = retribuzione oraria del lavoratore part time); <b>l.</b> i lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 8, comma 3 del D.Lgs. 81/2015 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</p>				
	Lavoro domicilio	non regolamentato				
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	con specifico riferimento alle fattispecie di seguito indicate, 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, nelle seguenti ipotesi tassative: <b>a.</b> esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva; <b>b.</b> operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti; <b>c.</b> 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 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. 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	<p><b>a.</b> la retribuzione giornaliera è pari a 8/175 di quella mensile; <b>b.</b> indennità di cassa: 6% del minimo e dell'IPO; <b>c.</b> la diaria fissa al netto delle spese di trasporto è considerata parte integrante della retribuzione per il 50%; <b>d.</b> copertura spese legali in caso di procedimenti civili; <b>e.</b> copertura spese di riparazione dell'automezzo a carico dell'azienda per l'80% fino ad un massimale di € 4.131,66 per sinistro; <b>f.</b> 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: <b>a.</b> se ha la residenza nella stessa sede dell'impresa un'indennità nella misura di 2/5 della diaria; <b>b.</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</p>				
	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 1. 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: <b>a.</b> 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>b.</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 carico dell'impresa a decorrere dall'1.1.2014, l'aliquota contributiva è fissata nella misura dell' 1,85% della retribuzione utile per il calcolo del TFR (elevata all'2,10% a decorrere dall'1.3.2017). 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	Fondo di assistenza sanitaria FASCHIM – <b>a.</b> 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>b.</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 previo parere della Consulta delle Parti Istitutive. È facoltà delle Parti prevedere la destinazione di quote				



<b>PREVIDENZA ASSISTENZA</b>		del premio di partecipazione a copertura totale o parziale della contribuzione a FASCHIM
	<b>Polizze vita</b>	non prevista
	<b>Polizze infortuni</b>	non previste
	<b>Quadri</b>	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, sempreché entro 90 giorni dall'avvenuto cambiamento procede alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuare il preavviso