

Specificità settoriali: lubrificanti e GPL

Per le imprese dei settori lubrificanti e GPL il 3° e 4° comma del presente articolo sono sostituiti dai seguenti:

"Il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori al proprio livello, sempre che non si tratti di sostituzione temporanea di cui al comma precedente, passa definitivamente nel livello superiore dopo 6 mesi.

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal presente articolo il disimpegno delle mansioni di livello superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti al termine predetto sia compresa in un massimo di mesi 18."

B) Passaggio di qualifica

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.

Art. 7

(Modalità per la ricollocazione dei lavoratori inidonei)

In caso di sopravvenuta inidoneità al lavoro in orario notturno o alla mansione specifica, il lavoratore sarà adibito ad altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili, applicando le vigenti previsioni contrattuali in materia di mobilità/passaggio di mansioni (artt. 5 e 6 del c.c.n.l.). Nel caso in cui non fossero esistenti e disponibili all'interno dell'impresa mansioni equivalenti, al fine di salvaguardare il posto di lavoro e col formale consenso del lavoratore, resta ferma la possibilità di demansionamento su posizioni di lavoro esistenti e disponibili in altre categorie. Al fine di agevolare la ricollocazione dei lavoratori sia internamente sia esternamente all'impresa, le parti considerano opportuna l'attivazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali, di adeguati percorsi formativi.

Capitolo III

ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

Art. 8

(Orario di lavoro)

Premessa

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

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

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

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

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

A) Organici e orari

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

E' possibile il ricorso ai seguenti regimi di orario richiesti dalle necessità aziendali per tutti i lavoratori, così come la diversificazione dei regimi di orario tra reparti o tra gruppi di lavoratori, ritenuta necessaria e/o opportuna.

B) Orari annui di lavoro

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

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

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

Specificità settoriali: abrasivi

Giornate lavorative annue: 249.

Orario di lavoro medio settimanale: 38 ore.

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

- saranno realizzati incontri di norma trimestrali finalizzati al monitoraggio dell'andamento del "conto ore" ed a un esame congiunto sui motivi che avessero reso reiteratamente impraticabile la fruizione individuale finalizzato all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione;

- sarà realizzata una informativa complessiva annuale in merito all'andamento del conto ore e alle opzioni esercitate dai lavoratori.

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

- permessi per agevolare l'assistenza in gravi situazioni familiari;
- finanziamento del Fondo aziendale per l'integrazione al reddito di cui all'art. 60;
- iniziative formative di riqualificazione per l'occupabilità;
- altre iniziative convenute a livello aziendale.

4) Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nella busta paga. La normativa sul conto ore non si applica ai rapporti di lavoro a termine di durata fino a 12 mesi.

H) Lavoro notturno

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

Specificità settoriali: lubrificanti e GPL

Si considera lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21 e le 6 antimeridiane.

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

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

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

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

I) Lavoro festivo

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 11. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso: nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo o straordinario festivo.

L) Lavoro a turni

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

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

3) Nel caso di cui sopra e qualora situazioni eccezionali lo richiedessero ove il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire interamente del periodo di riposo giornaliero è possibile derogare alle previsioni dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 relativo al periodo minimo di 11 ore di riposo. Tale deroga è inoltre consentita alle condizioni di legge in termini di riposi compensativi, in caso di prestazioni lavorative effettuate in regime di reperibilità, come definita a livello aziendale, per emergenze e per ipotesi eccezionali definite dalla contrattazione aziendale.

Quanto sopra non intende modificare prassi aziendali in atto.

M) Operatori di vendita (già viaggiatori o piazzisti) e lavoratori esterni

1) La prestazione lavorativa dell'operatore di vendita si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezza giornate. La collocazione nella settimana delle due mezza giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.

2) In relazione a quanto previsto all'art. 16, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 66/2003 si conviene che i lavoratori esterni, in quanto assimilabili ai commessi viaggiatori o piazzisti, sono ricompresi nel trattamento di deroga alla disciplina della durata settimanale dell'orario.

3) Si conviene inoltre di assimilare questi lavoratori al personale di cui al comma 5 dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 66/2003 (relativo a "Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale" per i lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai