

COMPARAZIONE RINNOVO CONTRATTUALE SETTORE INDUSTRIA	
CSU-ANIS	USL-OSLA
Durata del contratto	
Dal 1/1/2009 al 31/12/2014	Dal 1/1/2009 al 31/12/2014
Orario di lavoro	
Orario medio settimanale 37 ore e 30 minuti . Con accordi aziendali e interconfederali si potranno effettuare deroghe, comunque non superiori a 12 mesi. L'orario non potrà essere superiore a 42 ore e 30 minuti ed a 1 ora oltre l'orario giornaliero. Per i turnisti l'orario non potrà superare 45 minuti oltre l'orario giornaliero. Il limite minimo settimanale non potrà essere inferiore a 30 ore. Solo a livello aziendale si potranno definire accordi per il superamento dei limiti indicati.	Orario medio settimanale 37 ore e 30 minuti . Distribuzioni diverse saranno concordate fra l'azienda e la rappresentanza sindacale. Si possono concordare anche tramite accordi aziendali con deroghe non superiori a 12 mesi. A livello aziendale potranno essere applicate distribuzioni diverse.
Retribuzioni	
dal 1° gennaio 2009: 0,765% dal 1° gennaio 2010: 1,00% dal 1° gennaio 2011: 0,90% dal 1° gennaio 2012: 3,0% dal 1° gennaio 2013: 2% dal 1° gennaio 2014: 1,50% Aumenti retribuzioni 2009-2014: 9,165% Entro gennaio 2015, verranno rilevate gli scostamenti tra gli aumenti e l'inflazione, in quanto le parti hanno come obiettivo la copertura delle retribuzioni rispetto all'inflazione. In caso di scostamento si procederà con la corresponsione degli arretrati, fino ad un massimo del 3% annuo comprensivo degli aumenti già erogati.	dal 1° gennaio 2009: 1,60% (ove non già erogati da compensare) dal 1° gennaio 2010: 2,10% (ove non già erogati da compensare) dal 1° gennaio 2011: 1% dal 1° gennaio 2012: 1,05% dal 1° gennaio 2013: 2% dal 1° gennaio 2014: 1,465% Aumenti retribuzioni 2009-2014: 9,215% Per le aziende che adotteranno il regime delle 36 ore e 30 minuti gli aumenti si intendono compensati dalla riduzione dell'orario.
Regime 39 ore settimanali Dal 1/1/2013 previa comunicazione alle SSA entrerà in vigore l'orario settimanale di 39 ore, comunicandolo entro il mese di novembre, dell'anno precedente. Verrà corrisposta una quota aggiuntiva del 4% dalle 37 ore e 30 minuti settimanali fino alle 39 ore. Eventuali straordinari verranno riassorbiti fino a concorrenza di 68 ore annuali. Vengono riconteggiate le ferie per chi sceglie il regime delle 39 ore (26 giorni pari a 203 ore annue); permessi sindacali lunghi. Per chi esegue l'orario a turni (6x6), passa a 6 ore e 15 minuti. In caso di crisi aziendali, si tornerà alle 37 ore e 30 minuti settimanali, con la riduzione del salario (4%). Per i lavori discontinui, l'orario è di 47 ore settimanali per il regime delle 37 ore e 30 minuti; 48 ore settimanali per il regime delle 39 ore. Per i lavori discontinui sono previste maggiorazioni del 50% per le ore prestate nelle giornate festive, 20% per le ore prestate di domenica. Per le aziende a ciclo continuo le ore di riduzione dell'orario sono 12, da applicarsi sull'orario di lavoro annuale e da recuperare il 24 e il 31 dicembre.	Regime 36 ore e 30 minuti settimanali Le aziende in qualsiasi momento potranno adottare a mezzo di comunicazione, previo confronto con la Struttura Sindacale Aziendale l'orario settimanale di 36 ore e 30 minuti settimanali, con retribuzione corrispondente alle 37 ore e 30 minuti settimanali (no ferie, no permessi, no CIG).

Turni giornalieri e notturni	
<p>Per orari di 6 ore consecutive la pausa è di 30 minuti. La pausa è definita dall'azienda. Per mancato accordo è prevista una pausa durante il turno di 10 minuti. Per modifiche ai turni, l'azienda deve comunicarlo alla SSA entro tre mesi. La maggiorazione per i turni notturni è pari al 35%.</p>	
Flessibilità	
<p>10 giorni prima del ricorso alla flessibilità l'azienda deve indire una riunione con la SSA, per mostrare le motivazioni al ricorso all'orario flessibile. I limiti di orario di lavoro sono riferiti alla durata delle prestazioni sopra elencati. Le ore saranno retribuite come ordinarie, ma se si mantiene la retribuzione media settimanale, le ore di flessibilità saranno retribuite con la maggiorazione del 15%. L'orario flessibile è di 72 ore massimo all'anno, che dovranno essere recuperate, ma 32 ore delle 72 ore potranno essere retribuite con una maggiorazione del 30%. In caso di modifica dell'accordo di flessibilità l'azienda dovrà comunicare alla SSA 10 giorni prima del periodo già programmato. Queste regole valgono anche per chi usufruisce dell'orario settimanale 39 ore, con la possibilità di recuperare le ore eccedenti oltre 32 ore su richiesta del dipendente. Per le aziende che attuano il regime delle 37 ore e 30 minuti settimanali, possono accedere alla flessibilità per un totale di ore annue 140. Il pagamento delle ore effettuate in flessibilità potrà avvenire per un massimo di 100 ore entro i 12 mesi con una maggiorazione del 30%. Il lavoratore potrà richiedere il recupero delle ore oltre le 100 ore fino ad un massimo di 40 ore, oppure retribuite con la maggiorazione del 30%. Se le ore di flessibilità non verranno recuperate entro i 12 mesi, saranno retribuite con la maggiorazione del 30%.</p>	<p>Deve essere concordata con le SSA e l'azienda, tramite accordo di secondo livello. Le ore effettuate saranno retribuite con la maggiorazione del 10%. In caso di richiesta di CIG, bisogna recuperare prima le ore prestate in flessibilità e poi richiedere la CIG, allegando alla domanda la copia dell'accordo di flessibilità.</p>
Scatti di anzianità	
	<p>Dal 1/1/2013 verrà erogato il 5° scatto per coloro che hanno una anzianità di servizio di 24 mesi dalla corresponsione del 4° scatto.</p>
Premio annuale/retribuzione variabile	
<p>1,30% della retribuzione lorda annua superiore 1600 ore. 1% per monte ore superiore a 1580 ore. 0,55% per monte ore superiore a 1560 ore. 0,20% per monte ore superiore a 1550 ore. Se l'azienda adotta l'orario di 39 ore, si sommano al monte ore 64 ore e la flessibilità non recuperata per un massimo di 95 ore. Il premio è corrisposto con la retribuzione di febbraio di ogni anno. Per i contratti part-time si procede con il ricalcolo delle ore in base all'orario ridotto.</p>	<p>1% della retribuzione lorda annua, di cui il 50% fisso, il restante 50% per chi ha un monte ore superiore a 1600 ore. L'azienda potrà: - pagare il premio; - oppure non erogare il premio, ma decidere tramite accordi aziendali di procedere ad altre forme retributive con il coinvolgimento del lavoratore.</p>

Periodo di prova	
Come da accordo tripartito	Come da accordo tripartito e già applicato dall'anno 2009.
Fondo Servizi Sociali	
Stanziamiento annuale di € 100.000 da destinare a favore dei lavoratori coinvolti nelle procedure concorsuali aperte da almeno due anni. Il Fondo Servizi Sociali anticiperà un massimo di 6 mensilità per un importo non superiore a € 10.000.	Stanziamiento annuale di € 100.000 da destinare a favore dei lavoratori coinvolti nei piani formativi come, ad esempio, lo strumento dei voucher formativi pubblici introdotti recentemente.
Diritto allo studio	
Ore di permesso già presenti ma ricalcolati in base alle 39 ore.	