

CCNL Abbigliamento Industria

del 31 gennaio 2022

Scadenza normativa: 31 marzo 2024

Costituzione delle parti

Il 31.1.2022, tra:

- SMI - Sistema Moda Italia, rappresentata dal Presidente e dal Past President, con l'assistenza della Delegazione imprenditoriale, del Direttore Generale, assistita da Confindustria Moda, nelle persone del Direttore dell'Area Relazioni Industriali e Formazione e dal Direttore dell'Area Legale

e

- Federazione Energia Moda Chimica E Affini (Femca), rappresentata dal Segretario Generale, dai Segretari Nazionali e dal Comparto Moda, congiuntamente al Comitato Esecutivo Nazionale, alla Delegazione Trattante e assistiti dal Segretario Generale della Cisl

- Federazione Italiana Lavoratori Chimici Tessile Energia Manifatturieri (Filctem), rappresentata dal Segretario Generale e dalla Segretaria Nazionale, congiuntamente ai Dirigenti Nazionali, alla Segreteria nazionale Filctem, alla Delegazione trattante Filctem-Cgil con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro Cgil e di tutta la sua Segreteria Confederale Nazionale

- Unione Italiana Lavoratori Tessili, Energia, Chimica (Uiltec), rappresentata dal Segretario Generale e dai Segretari Nazionali, dal Tesoriere, dai Funzionari Nazionali, dalla Delegazione Trattante di comparto, con l'assistenza della Uel (Unione Italiana del Lavoro) nella persona del Segretario Generale

si è stipulato il presente C.C.N.L. per:

a) Aziende di confezione in serie appartenenti ai seguenti gruppi di produzione:

- Confezione in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e per organizzazioni; abiti per religiosi.

- Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine.

- Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche.

- Confezione in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa già regolamentato dal mansionario confezioni maschili).

- Confezione in serie di abiti casual-sportwear.

- Confezione in serie di abiti in pelle e succedanei.

- Confezione in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama; ecc.

- Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc.

- Confezione in serie di busti, reggicalze, reggipetto, panciere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini.

- Confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards.

- Confezione in serie di articoli vari: sottoascelle, spalline, imbottite, accessori sportivi ed affini in tessuto, compresa la confezione di vele, bandiere, gagliardetti, uose, ghette, assorbenti igienici, piume e fiori artificiali per ornamento, ventagli e affini, pieghettatura, oggetti cuciti in genere.

- Bottoni e articoli affini.

b) Aziende fabbricanti maglierie in genere (comprese le sciallerie a maglia), che adoperano qualsiasi fibra, con macchine di qualsiasi tipo e relativa confezione a mano e a macchina

c) Aziende che producono qualsiasi tipo di calza con qualsiasi fibra, adoperando macchine di qualsiasi tipo, escluse le calze per uso ortopedico

d) Aziende dell'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia

- e) Aziende dell'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche
- f) Aziende dell'industria cotoniera, liniera e delle fibre affini
- g) Aziende dell'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi
- h) Aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile
- i) Aziende dell'industria dei comparti tessili vari e torcitura e filatura serica
- j) Aziende dell'industria dei retifici da pesca.

Articolo 1

Struttura del contratto

Il presente C.C.N.L. consta di:

- una Premessa;
- due regolamentazioni riportate rispettivamente nella Sezione Prima e nella Sezione Seconda;
- Protocolli e Allegati.

Nella Prima Sezione è stato definito il sistema delle Relazioni industriali per il settore Tessile Abbigliamento Moda e sono stati disciplinati i rapporti tra le Organizzazioni Imprenditoriali e Sindacali firmatarie nonché quelli tra le aziende e le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Nella Seconda sono state definite le clausole riguardanti l'instaurazione, lo svolgimento e la risoluzione del rapporto di lavoro intercorrente tra le aziende ed i lavoratori in esse occupati.

Articolo 2

Efficacia ed inscindibilità delle disposizioni concordate - clausola di salvaguardia

Il presente Contratto si applica a tutti i soggetti rappresentati dalle parti contraenti e sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore regolanti la stessa materia.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascuna sezione e di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con nessuna altra regolamentazione pattizia o legislativa.

Le parti sono impegnate a concordare disposizioni non difformi qualora siano conclusi accordi collettivi con altre Organizzazioni imprenditoriali o sindacali in rappresentanza di imprese industriali o di lavoratori dell'Industria Tessile Abbigliamento Moda.

La violazione di tale clausola comporta la nullità della norma concordata in modo difforme con altre Organizzazioni Imprenditoriali e/o Sindacali.

Articolo 3

Esclusiva di stampa

Il presente Contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusiva a tutti gli effetti.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Articolo 4

Condizioni di miglior favore

Ferma restando la inscindibilità di cui all'art. 2, le Parti, col presente Contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore in servizio alla data di applicazione, non derivanti da accordi nazionali; tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore "ad personam", esclusione fatta nel caso in cui derivassero da accordi provvisori di cui sia prevista la decadenza nel caso di stipulazione del Contratto Nazionale.

Articolo 5

Interpretazione del Contratto

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative ed agli accordi interconfederali riguardanti sia il contratto che il rapporto di lavoro.

Articolo 6

Controversie

A) Controversie Individuali

I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo saranno esaminate ed eventualmente risolte tra lavoratore e datore di lavoro, con l'intervento della Rappresentanza sindacale unitaria o del delegato di impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia potranno essere sottoposti dalla parte ricorrente all'esame delle competenti associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Riuscito vano il tentativo di componimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà proporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.

A tale scopo, entro 15 giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà - tramite la propria Organizzazione territoriale - l'apertura del procedimento in parola, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta; l'organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due organizzazioni costituiranno - entro i 10 giorni successivi a detta risposta - un collegio sino ad un massimo di 5 membri, composto

rispettivamente da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione dei datori di lavoro, da 1 membro presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

In caso di disaccordo su tale scelta, dovrà essere richiesta la designazione alla competente Direzione Provinciale del lavoro.

Il collegio di conciliazione ed arbitrato dovrà emettere il proprio giudizio entro 30 giorni dalla data della sua costituzione.

B) Controversie interpretative e collettive

Le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite, a seconda della loro natura, per l'ulteriore esame e risoluzione, le prime alle competenti Associazioni nazionali, le seconde a quelle territoriali.

La procedura dovrà essere completata entro 15 giorni dalla data del deferimento.

Durante lo svolgimento delle procedure previste dal presente contratto non si darà corso ad azioni sindacali.

Per le controversie in materia di inquadramento si farà riferimento all'art. 52 del presente Contratto, per le fattispecie ivi disciplinate.

Articolo 7

Distribuzione del Contratto

Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente entro tre mesi dalla data di stipulazione, ad ogni singolo dipendente in servizio, una copia del presente Contratto.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente Contratto.

L'edizione del testo del Contratto Nazionale 20.1.2022 è integrata a cura delle Parti dai seguenti documenti:

- il testo della legge 20.5.1970, n. 300, con particolare riferimento all'art. 7 "Sanzioni disciplinari", integrato dal "Codice disciplinare" di cui agli artt. 73 - 74 - 75 del Contratto. Copia di tale documento sarà anche affissa, ai sensi di legge, nella bacheca aziendale.

- Il materiale informativo sulla previdenza complementare predisposto da Previmoda.

Pertanto, con la distribuzione ad ogni lavoratore del testo contrattuale come sopra integrato, le Parti si danno atto che le aziende assolvono:

- all'obbligo di informazione preventiva in materia disciplinare di cui all'art. 7, comma 1, della L. n. 300/1970;
- all'obbligo di informazione sull'adesione al Fondo Previmoda previsto dall'All. H, comma 4, del Contratto nazionale.

Inoltre, con il testo del Contratto nazionale è anche distribuito l'opuscolo informativo "La legislazione della sicurezza e dell'igiene sul lavoro", predisposto a cura delle Parti stipulanti. Al riguardo, le Parti si danno atto che tale documento viene ritenuto idoneo e potrà contribuire all'assolvimento degli obblighi di informazione ai lavoratori sulla sicurezza sul lavoro in generale, previsti dall'art. 36, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 81/2008 e costituisce una idonea documentazione utile per l'assolvimento degli obblighi di formazione dei lavoratori previsti dall'art. 37, comma 1, lett. a) del decreto citato.

Restano comunque a carico della singola impresa gli obblighi di informazione e formazione sui rischi specifici dell'attività e sui rischi legati alla mansione, secondo quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Articolo 8

Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorre dall'1.4.2020 e, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il 31.3.2024.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 28.7.2021, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

Il Contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Sezione Prima - Il sistema delle Relazioni Industriali

Capitolo I - Sistema di Relazioni Industriali e struttura della Contrattazione Collettiva

Articolo 9

Le relazioni industriali nel settore Tessile Abbigliamento Moda

Il sistema di Relazioni industriali prefigurato dal presente Contratto per il settore Tessile Abbigliamento Moda:

- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti dell'Accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 9.3.2018;
- aderisce pertanto ad una visione di politica dei redditi quale strumento indispensabile di politica economica finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali;
- riprende e razionalizza in modo sistematico i contenuti del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10.1.2014 e la consolidata prassi di dialogo sociale settoriale, alimentata da un articolato sistema di informazioni che rende possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, individuando nella concertazione lo strumento per ricercare posizioni comuni da rappresentare alle istituzioni pubbliche.

Condizioni indispensabili per attuare compiutamente un sistema come sopra delineato sono:

- l'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali e del lavoro anche attraverso lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo e della prevenzione dei conflitti;
- il reciproco riconoscimento dei moli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi;
- l'attuazione della contrattazione collettiva in modo tale da consentire, a favore dei lavoratori, l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate.

In particolare, il sistema di relazioni industriali prefigurato dal presente contratto per il settore Tessile Abbigliamento Moda recepisce e attua il T.U. sulla Rappresentanza del 10.1.2014 con riferimento:

- ai criteri ed alle procedure di misurazione e di certificazione della rappresentanza ai fini della definizione della titolarità e dell'efficacia della contrattazione collettiva di lavoro sia a livello nazionale che aziendale;
- alla regolamentazione della rappresentanza sindacale in azienda.

Le Parti, con l'obiettivo di dare completa attuazione nel Contratto nazionale al T.U. sulla Rappresentanza del 10.1.2014, si impegnano a definire entro la vigenza del presente Contratto il recepimento della Parte Quarta del suddetto T.U., con riferimento alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento. Fino al recepimento nel Contratto nazionale di tale disciplina, le Parti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano devolute alla procedura arbitrale a livello confederale definita nelle "Clausole transitorie e finali" del T.U. stesso.

Articolo 10

I livelli di contrattazione

Le Parti, in attuazione del T.U. sulla Rappresentanza del 10.1.2014, hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello: contratti aziendali.

Nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, il contratto collettivo nazionale di lavoro si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

La contrattazione aziendale, prevista dal presente Accordo nazionale, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limi definiti dal contratto nazionale stesso.

Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.U. d'intesa con le articolazioni territoriali delle OO.SS. nazionali di categoria firmatarie del presente Contratto, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del Contratto Collettivo Nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto hanno definito apposite linee guida (riportate nell'Allegato M) sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti produttivi.

Inoltre, le Parti, tenendo conto delle migliori pratiche già sviluppate, definiranno modelli/schemi tipo di premio di risultato e/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico aziendale nei vari comparti produttivi.

A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Associazioni territoriali aderenti a Confindustria e le articolazioni territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente Contratto potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

Articolo 11

Il C.C.N.L.

Il C.C.N.L. regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti ed i doveri delle aziende e dei lavoratori. Il Contratto nazionale ha durata triennale ed è formato da una Parte Normativa e da una Parte Economica.

Per il rinnovo del contratto nazionale è necessario che una delle Parti dia disdetta nei termini convenuti e che siano presentate le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del Contratto.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica, nella misura che sarà definita nell'accordo di rinnovo, ai lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo stesso.

Articolo 12

La contrattazione aziendale

A) Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle Parti stipulanti, da un lato alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni che hanno stipulato il presente Contratto.

Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle Organizzazioni nazionali di categoria.

B) Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal C.C.N.L., perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lett. C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

C) Finalità e contenuti

Le Parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso la gestione dei rimandi dei singoli articoli del contratto nazionale e l'individuazione degli interventi di innovazione produttiva, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti, anche in raccordo con quanto previsto all'art. 10, comma 4.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei riguardi convenuti.

Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

D) Durata e Procedure

L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.U. e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi di cui all'art. 22 (par. "Informazioni al livello aziendale") del presente Contratto.

A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e l'effettuazione delle verifiche.

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto possono essere interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art. 6, punto B) del presente Contratto nazionale.

E) Commissione consultiva

Opera una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.

La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale, di cui alla lett. D), e l'attività della Commissione consultiva nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.

Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti.

F) Elemento di Garanzia Retributiva

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Tale importo annuo, pari a 300 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione dei mesi di gennaio di ogni anno ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il T.F.R., sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dall'1 gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla Legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'E.G.R. per l'anno di competenza.

Nota a verbale

Al fine di facilitare l'estensione della contrattazione aziendale, in particolare nelle piccole e medie imprese, le Parti hanno definito una apposita "Procedura semplificata per la contrattazione aziendale", riportata nel Protocollo n. 8.

In alternativa, le Parti confermano l'applicabilità alle imprese del settore dei modelli di contrattazione collettiva aziendale con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui agli accordi quadro territoriali stipulati in applicazione dell'A.I. del 14.7.2016.

Sezione Prima - Il sistema delle Relazioni Industriali

Capitolo II - Istituti di carattere sindacale

Articolo 13

Rappresentanze Sindacali Unitarie

A) Costituzione e funzionamento della R.S.U.

Per la costituzione ed il funzionamento della R.S.U. si applica il T.U. sulla Rappresentanza del 10.1.2014, con le specificazioni ed integrazioni di seguito riportate.

L'iniziativa per l'elezione della R.S.U., nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, potrà essere assunta:

- dalle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente Contratto nazionale;
- dalle OO.SS. di lavoratori che, pur non avendo sottoscritto il presente contratto, siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

1 - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2 - la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni dalla data di effettuazione delle elezioni; alla scadenza di tale termine decadono automaticamente.

B) Componenti e Permessi

Il numero complessivo dei componenti della R.S.U., fatte salve le condizioni di miglior favore definite da accordi territoriali o aziendali, è il seguente:

Numero dei componenti delle R.S.U.	
Numero dipendenti dell'unità produttiva della R.S.U.	Numero componenti
da 16 a 120	3
da 121 a 360	6
da 361 a 600	9
da 601 a 840	12
da 841 a 1.080	15
da 1.081 a 1.320	18
da 1.321 a 1.560	21
da 1.561 a 1.800	24
da 1.801 a 2.040	27
da 2.041 a 2.280	30

da 2.281 a 2.520	33
da 2.521 a 2.760	36
da 2.761 a 3.000	39
da 3.001 a 3.500	42
ecc. per scaglioni di 500 dipendenti per gruppi di 3 componenti	

Ai singoli componenti la R.S.U. sono attribuite le seguenti ore di permesso retribuito:

- nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.,
- nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente la R.S.U., con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20.5.1970, n. 300:

Le ore eccedenti definite contrattualmente ai vari livelli nazionale, territoriale, aziendale saranno attribuite alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto, con le modalità stabilite nel verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U. del 16.5.1994 (Allegato C). Tali ore saranno comunque fruite dai componenti la R.S.U., con attribuzione individuale del 55% del loro ammontare, e tramite le Organizzazioni di appartenenza alle quali è attribuito pariteticamente il restante 45%. La R.S.U. provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa delle ore di permesso, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 45 del presente contratto.

Le ore di permesso mensili non usufruite, potranno essere utilizzate durante il corso dell'anno. Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

Nelle aziende che occupano più di 15 viaggiatori o piazzisti la R.S.U. è integrata con un rappresentante di tale personale, che verrà designato con elezione diretta da parte degli appartenenti a tale categoria. Nel caso in cui i viaggiatori o piazzisti siano distribuiti in più unità produttive di una stessa azienda il loro rappresentante si integrerà nella R.S.U. della sede centrale. Ai suddetti rappresentanti spettano, per il disimpegno delle loro funzioni, tre giorni di permesso ogni trimestre, cumulabili nell'anno. Tali permessi, data la specificità dell'attività dei viaggiatori o piazzisti, non rientrano nella regolamentazione generale. Ai rappresentanti che svolgano la loro attività di lavoro in una zona che disti oltre 250 Km dalla sede dell'azienda sarà riconosciuto, a loro richiesta, un ulteriore giorno di permesso al trimestre.

Ai componenti la R.S.U. è estesa, per la durata del mandato, la tutela prevista dall'accordo interconfederale per le commissioni interne.

I suddetti componenti non possono essere trasferiti ad iniziativa dell'azienda da una unità produttiva all'altra senza nulla-osta delle Associazioni sindacali di appartenenza.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto ai permessi di cui al presente paragrafo, ivi compresi quelli attribuiti alle OO.SS., dovrà dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

Dichiarazione a verbale

Si intendono salvaguardate, fino ad eventuale patto contrario, le condizioni di miglior favore, intervenute per accordo a livello territoriale o aziendale ed oggetto della ricognizione di cui al verbale del 16.5.1994 (Allegato C).

C) Elezioni

I componenti la R.S.U. saranno eletti con le modalità previste dal T.U. sulla Rappresentanza del 10.1.2014 con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto.

Per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto è ammessa la presentazione di liste distinte o di liste tra loro collegate.

In quest'ultimo caso il numero massimo dei candidati risulterà dalla somma di quelli ammessi per ciascuna lista, senza l'aumento di 1/3.

Nell'ipotesi in cui si debba scegliere tra due candidati che abbiano conseguito gli stessi voti si procederà al ballottaggio da svolgersi fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea.

D) Elettore passivo

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati anche i lavoratori con contratto non a tempo indeterminato, il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il mandato conferito scade automaticamente.

I membri decaduti saranno sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6 - Parte Seconda del T.U. sulla Rappresentanza del 10.1.2014.

E) Compiti e funzioni

La R.S.U. subentra alle R.S.A. di cui alla legge 20.5.1970, n. 300 ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. La R.S.U. è riconosciuta quale soggetto negoziale a livello aziendale per le materie e con le modalità previste dal presente Contratto.

F) Modalità delle votazioni e designazioni

Secondo quanto stabilito dalla Parte seconda, Sezione terza del T.U. sulla Rappresentanza del 10.1.2014, il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da assicurare un ordinato svolgimento delle elezioni e da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, utilizzando le ore di assemblea.

Per i viaggiatori e piazzisti è costituito un apposito collegio elettorale.

G) Comunicazione della nomina

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti la R.S.U. sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale Organizzazione Imprenditoriale di appartenenza a cura delle rispettive Organizzazioni Sindacali dei componenti la R.S.U. In caso di lista collegata la comunicazione sarà effettuata congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali che hanno presentato la lista.

Analoga comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti la R.S.U.

H) Disposizioni varie

I membri della commissione elettorale, il presidente del seggio elettorale e gli scrutatori dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario o durante l'orario di lavoro utilizzando eccezionalmente in via anticipata, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui alla lett. B del presente articolo.

Gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i risultati elettorali.

Quanto riconosciuto in tema di R.S.U. con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di accordo interconfederale o di legge.

Articolo 14

Delegato di impresa

Per le imprese da 5 a 15 dipendenti sono confermate le norme previste dall'Accordo Interconfederale del 18.4.1966 sulle commissioni interne inerenti il delegato di impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

Articolo 15

Ambiente di lavoro - Rappresentanti per la sicurezza

1 - Rappresentanti per la Sicurezza

In applicazione dell'art. 47 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e dell'Accordo Interconfederale 22.6.1995, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti: 1 Rappresentante per la Sicurezza;
- b) unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: 1 Rappresentante per la Sicurezza;
- c) unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: 2 Rappresentanti per la Sicurezza;
- d) unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti: 3 Rappresentanti per la Sicurezza;
- e) unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti: 6 Rappresentanti per la Sicurezza.

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all'art. 14 del presente contratto, ove tale carica sindacale risulti attivata.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), c), d) ed e) i Rappresentanti per la Sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella R.S.U..

2 - Procedure per l'elezione o designazione dei Rappresentanti per la Sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il Rappresentante per la Sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 19 del vigente C.C.N.L..

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti sul libro unico del lavoro e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'unità produttiva. La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), c), d) ed e), i rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria con le modalità previste dall'art. 13 del presente C.C.N.L..

All'atto della costituzione della R.S.U. i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

Nei casi in cui si sia già costituita la R.S.U., per la designazione dei rappresentanti per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data in vigore del presente contratto i rappresentanti per la sicurezza sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nel caso di dimissioni della R.S.U., il Rappresentante per la Sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

In assenza di Rappresentanze Sindacali in azienda, il Rappresentante per la Sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS..

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale che, a sua volta, ne dà comunicazione, per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I Rappresentanti per la Sicurezza restano in carica per la durata prevista per i componenti della R.S.U. dall'art. 13 del presente Contratto.

3 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di Rappresentante per la Sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lett. a) al Rappresentante per la Sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, permessi retribuiti pari a 12 ore annue (per anno solare) limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle rimanenti.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi i successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lett. c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i Rappresentanti per la Sicurezza eletti ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni Rappresentante.

I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 1, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

4 - Attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

A - Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla Legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

B - Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la Sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il Rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il Rappresentante per la Sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

C - Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del citato D.Lgs. n. 81/2008.

Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4, comma 3 della medesima disposizione di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del Rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla Legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il Rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

In caso di divergenza con il Responsabile della Sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i Rappresentanti per la Sicurezza segnaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'organismo paritetico territoriale competente ex art. 51, comma 1 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

5 - Formazione dei Rappresentanti per la Sicurezza

Il Rappresentante per la Sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 81/2008.

La formazione dei Rappresentanti per la Sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

L'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede inoltre l'obbligo di effettuare un aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T. di cui all'A.I. 22.6.1995.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 65 del presente C.C.N.L..

Ai sensi dell'art. 37, comma 14, del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. I) del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

6 - Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la Sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

7 - Clausola di rinvio

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 ed all'A.I. 22.6.1995.

Articolo 16

Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni Sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali tessili, saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 45.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate, contestualmente alla deliberazione congressuale, entro il termine di 2 settimane dall'avvenuta elezione; ulteriori comunicazioni riguarderanno esclusivamente casi di sostituzione di componenti degli organismi predetti. Le comunicazioni saranno effettuate per iscritto dalle Organizzazioni competenti alle Associazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, le OO.SS. stipulanti si impegnano affinché le nomine dei componenti degli organismi direttivi territoriali vengano esercitate nei singoli territori in coerenza con la presente norma contrattuale. Qualora vengano riscontrati comportamenti difformi rispetto a tale impegno, sarà svolto un incontro con le OO.SS. territoriali presso l'Associazione territoriale di competenza, al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancata risoluzione della vertenza, la stessa sarà esaminata dalle parti stipulanti a livello nazionale.

Chiarimento a verbale

Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.

Articolo 17

Immunità sindacale

Al lavoratore che ricopra cariche sindacali o sia investito di incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla direzione aziendale, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività, che dovrà essere svolta senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente contratto, le sanzioni relative - previste dall'art. 73 - operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa all'attività sindacale dell'interessato, nel qual caso la sanzione stessa dovrà essere preventivamente autorizzata dalle rispettive Organizzazioni territoriali competenti.

Articolo 18

Cariche pubbliche e sindacali

Si richiama in materia quanto disposto dalla legge 20.5.1970, n. 300 all'art. 31, dalla legge 27.12.1985, n. 816 all'art. 4 e dalla legge 3.8.1999, n. 265 all'art. 22.

Articolo 19

Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in ogni unità produttiva, indipendentemente dal numero dei dipendenti della stessa, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, oppure su convocazione della Rappresentanza Sindacale Unitaria, costituita nell'unità produttiva.

Potranno aver luogo riunioni congiunte di lavoratori appartenenti a più aziende del settore, che non occupino ciascuna più di 50 dipendenti, per la trattazione delle materie di cui al comma 1, su convocazione delle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti.

La convocazione sarà comunicata alla direzione con preavviso di 2 giorni, riducibili ad 1 giorno in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

Le riunioni di cui sopra saranno tenute fuori dall'orario di lavoro.

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti il presente Contratto, come pure qualora avvenga ad opera della R.S.U. costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento della stessa anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno, per le quali verrà corrisposta la retribuzione; per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 45. Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro. Le ore non effettuate nell'anno (da gennaio a dicembre) potranno essere utilizzate, nel limite di due ore, nell'anno successivo.

Qualora nell'anno siano state esaurite le ore disponibili, potranno inoltre essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo sempre nel limite di due.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni potranno avere luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e della produzione nei cicli continui.

Le modalità di cui ai tre precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni si terranno in luoghi idonei o locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva. In caso di comprovata impossibilità, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un idoneo locale nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva stessa.

Per le riunioni interaziendali il locale idoneo sarà invece reperito a cura delle parti convocanti. Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'azienda. La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20 della legge 20.5.1970, n. 300.

Chiarimento a verbale

Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.

Articolo 20

Affissioni

I Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto potranno far affiggere, in apposito albo, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi. Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla direzione aziendale per conoscenza.

La R.S.U. ha il diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 21

Versamenti dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Tale richiesta avrà validità fino ad eventuale revoca che può intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla direzione aziendale mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data;
- le generalità del lavoratore;
- l'ammontare del contributo sindacale espresso in percentuale, nella misura dell'1%, calcolato sull'elemento retributivo nazionale in vigore alle singole scadenze mensili;
- l'Organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del conto corrente bancario ad essa intestato.

La richiesta dovrà essere conforme al modulo riportato di seguito e le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordate o in atto in sede aziendale, qualora ritenute più favorevoli, restano invariate.

Nome ...	Spett.le
Cognome ...	DIREZIONE DELLA DITTA ...
Reparto ...	Il sottoscritto ...
Abitante a ...	operaio-cartellino n. ...
Via ... n. ...	intermedio matricola n. ...
	impiegato matricola n. ...

N.B. - Da inviare al Sindacato provinciale	<p>con la presente autorizza codesta direzione ad effettuare sull'ammontare netto delle competenze, la trattenuta relativa al suo prescelto contributo associativo sindacale in ragione del ...% da calcolarsi sull'elemento retributivo nazionale per 13 mensilità, a favore del Sindacato ...</p> <p>In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta delle quote mensili residue ivi compresa quella della 13a mensilità fino al termine dell'anno saranno operate sulle spettanze complessive di fine rapporto. Tale autorizzazione avrà validità fino ad eventuale revoca. L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'azienda sul c/c bancario n. ... presso la Banca ...</p> <p>intestato al sindacato provinciale. Distinti saluti.</p>	
	Data ...	Firma ...
	<p>Consento al trattamento dei miei dati personali, ai sensi del D.Lgs. 30.6.2003 n. 196, per le finalità sopra riportate e nella misura necessaria per l'effettuazione della trattenuta.</p>	
	Data ...	Firma ...

Chiarimento a verbale

Le Parti chiariscono che la trattenuta ed il versamento delle quote sindacali non determinano una cessione di credito, poiché si tratta di un mero servizio che l'azienda effettua su richiesta del lavoratore, fermo restando il rapporto tra quest'ultimo e la propria organizzazione sindacale, destinataria delle quote trattenute a titolo di contributo associativo.

Sezione Prima - Il sistema delle Relazioni Industriali

Capitolo III - Sistema informativo

Articolo 22

Sistema informativo - Osservatorio nazionale Tessile Abbigliamento Moda

Livello nazionale

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza del settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni industriali partecipate nel sistema Tessile Abbigliamento Moda.

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo - attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e l'individuazione delle possibili soluzioni - di valorizzare la filiera produttiva Tessile Abbigliamento Moda migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Per perseguire queste finalità le parti, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale all'Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda.

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di Indirizzo Strategico.

Il Comitato si riunirà di norma due volte all'anno.

Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

Nota a verbale

Le Parti si impegnano a ricostituire l'Osservatorio Nazionale, nominandone i rispettivi rappresentanti, entro 3 mesi dalla stipula del presente Contratto nazionale.

Compiti dell'Osservatorio

1. Analisi e conoscenza del settore Tessile Abbigliamento Moda

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore Tessile Abbigliamento Moda nel suo complesso e i suoi comparti;
- analizza le informazioni;
- produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- propone alle parti l'adozione congiunta di orientamenti su tematiche di rilevanza strategica da sottoporre ai competenti organi istituzionali.

2. Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo del settore Tessile Abbigliamento Moda

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le OO.SS. di settore e le Associazioni Nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di dialogo sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare. La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo Tessile Abbigliamento Moda e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

Le materie oggetto di analisi da parte dell'Osservatorio sono le seguenti:

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche per favorire lo sviluppo della produzione industriale in Italia e le condizioni per facilitare iniziative di "reshoring";
- e) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgono una pluralità di aziende;
- f) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- g) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- h) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- i) i costi dell'energia e delle materie prime;
- j) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- k) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- l) il commercio internazionale;
- m) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- n) le iniziative per la qualificazione del prodotto ("Made in" e marchiatura etica sostenibile);
- o) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- p) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari), all'igiene e sicurezza del lavoro e alla sicurezza dei prodotti (anche in relazione alla normativa europea sul Reach);
- q) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- r) l'analisi comparativa (Benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
- s) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali;

t) le iniziative per lo sviluppo delle reti di impresa;

u) monitoraggio e aggiornamento dei codici di condotta di cui al Protocollo n. 1.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delinearne l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive.

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate. Il Comitato di Indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive Organizzazioni Datoriali e Sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi.

Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

Gli studi e le analisi condotte all'interno dell'Osservatorio potranno essere preparatori anche all'attività negoziale delle parti.

Il Comitato di Indirizzo può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

Il Comitato di Indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni Sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio, nonché ogni decisione del Comitato di Indirizzo, vengono approvati all'unanimità.

L'attività di segreteria operativa dell'Osservatorio è presso l'Associazione degli imprenditori.

Nota a verbale

Una riunione annuale sarà, comunque dedicata - su richiesta delle organizzazioni sindacali - alle informazioni di cui all'art. 22, punto 1.

Sessione annuale sulla Politica Industriale

Le Parti stipulanti il presente contratto, anche valendosi delle attività di concertazione dell'Osservatorio Nazionale e delle analisi sul settore dei rispettivi centri studi, si impegnano a svolgere una sessione annuale di confronto sui temi della politica industriale al fine di:

- condividere le linee strategiche di evoluzione del settore;

- analizzare congiuntamente, in coerenza con tali linee, le proposte di politica industriale utili e prioritarie per il consolidamento e lo sviluppo del sistema delle imprese del settore Tessile - Moda Italiano;

- definire le proposte comuni e le iniziative congiunte nei confronti del Governo e delle altre istituzioni ai vari livelli competenti in materia di Politica Industriale.

In tali occasioni sarà valutata l'opportunità di aggiornamento e/o integrazione del Documento di Politica Industriale del 15.12.2008.

La sessione di confronto di cui sopra si svolgerà di norma nel mese di maggio, comunque preventivamente alla presentazione da parte del Governo dei documenti di programmazione economica e finanziaria e del disegno di legge di stabilità.

La sessione annuale di politica industriale sarà convocata da S.M.I., che ne curerà l'organizzazione e la segreteria. Le Parti potranno definire modalità di verifica congiunta degli esiti delle eventuali iniziative comuni intraprese.

La sessione annuale di confronto sulla politica industriale a livello nazionale potrà essere preceduta da analoghe sessioni di confronto a livello territoriale e/o di distretto industriale secondo quanto previsto dai paragrafi che seguono. A tal fine, le parti definiranno di comune accordo i territori da coinvolgere ogni anno, di concerto con le rispettive organizzazioni territoriali.

Nota a verbale

Le Parti, in applicazione di quanto convenuto nel presente paragrafo, si impegnano ad organizzare la prossima sessione annuale di politica industriale entro il mese di giugno 2022.

Iniziativa contro la violenza di genere

Le Parti si impegnano per la diffusione e l'attuazione nelle aziende dell'"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto il 25.1.2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil e allegato al presente Contratto (All. P).

In particolare, con riferimento al punto 4 di tale accordo, le parti confermano l'impegno per il sostegno alle vittime di molestie e di violenza, nonché l'assistenza alle stesse nel processo di reinserimento sia in altre sedi della medesima azienda, se esistenti, che presso altre aziende tramite il sistema associativo di Confindustria.

Livello Regionale

A livello regionale potranno essere effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, al fine di prendere in esame le valutazioni effettuate e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di Osservatorio Nazionale che in sede territoriale e di distretto industriale, per fornire all'Ente Regione le indicazioni necessarie per le sue attività istituzionali a sostegno del settore e per la regolamentazione dei profili formativi.

Le conclusioni cui le parti saranno pervenute in tale sede saranno ricondotte, per competenza, agli organismi bilaterali regionali previsti dagli accordi interconfederali vigenti.

Livello territoriale e/o di distretto industriale

A livello territoriale (normalmente coincidente con quello delle strutture organizzative imprenditoriali) e nelle aree caratterizzate da un elevato grado di omogeneità e da una significativa concentrazione di aziende del settore, da identificare in incontri nazionali tra le parti e previa verifica operativa con le competenti associazioni territoriali, verranno attivati annualmente

- su richiesta delle organizzazioni sindacali territorialmente competenti - momenti di analisi e confronto congiunto sull'andamento produttivo e occupazionale delle imprese del settore Tessile Abbigliamento Moda del territorio.

A questo fine si utilizzeranno sia le conoscenze acquisite tramite l'Osservatorio Nazionale, che le informazioni messe a disposizione da parte delle associazioni datoriali territoriali.

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

- a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
- b) la struttura ed evoluzione dell'occupazione;
- c) le tendenze del mercato del lavoro e dei fabbisogni professionali;
- d) le necessità formative;
- e) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
- f) le innovazioni di processo e le reti di impresa;
- g) l'andamento della produttività;
- h) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- i) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- j) le tendenze del decentramento produttivo sia in Italia che all'estero;
- k) le iniziative di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- l) le condizioni e i problemi legati al rispetto dell'ambiente;
- m) il costo dell'energia e le iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- n) la valorizzazione del lavoro femminile e le iniziative di pari opportunità locali;
- o) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua.

Le analisi e gli approfondimenti su tali materie, in quanto si concretizzino in proposte comuni delle parti, saranno sottoposti agli enti pubblici territoriali competenti, nonché agli organismi paritetici territoriali intercategoriale affinché nella programmazione dei rispettivi interventi tengano conto delle esigenze del settore Tessile Abbigliamento Moda.

Le Parti potranno promuovere, presso le organizzazioni territoriali, la costituzione di specifici Osservatori territoriali per l'analisi delle tematiche di comparto e l'individuazione delle iniziative di sostegno.

Livello aziendale

Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

- a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda (come specificato nel presente paragrafo);
- b) informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi (si veda la lett. D dell'art. 12 del presente Contratto);

c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo). Il sistema informativo aziendale, pur nella distinzione delle tre diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà dell'impresa con il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende. Pur con le finalità proprie di ciascuna regolamentazione, i tre diversi momenti informativi possono coincidere.

Informazione e consultazione

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di cinquanta dipendenti, tramite le associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a preventiva conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

- a) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- b) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- c) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- e) la struttura e l'organizzazione commerciale e distributiva, con particolare riferimento alla catena distributiva di proprietà o su cui l'azienda esercita un diretto controllo;
- f) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- g) il superamento delle barriere architettoniche.

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto, secondo modalità di tempo e contenuto appropriato allo scopo, anche in ordine:

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);
- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;
- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative definite ai sensi dell'art. 65 e da realizzare anche con il concorso di fondi pubblici e dei fondi interprofessionali;
- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero;
- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;
- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo. Anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 6.2.2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, si aprirà un confronto tra le parti per individuare le iniziative più adeguate per lo sviluppo delle imprese e la tutela dell'occupazione.

L'intera procedura di consultazione dovrà esaurirsi entro un termine di 15 giorni dalla prima comunicazione aziendale.

Ulteriori verifiche potranno essere effettuate a richiesta di una delle parti, quando si determinino condizioni tali che le rendano necessarie.

Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre - a richiesta della R.S.U. - informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali.

L'informazione riguarderà il paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale.

Durante il corso dell'informativa annuale le società di capitale con obbligo di legge di deposito del bilancio consegneranno, a richiesta, copia dello stesso e della relazione di accompagnamento, già approvate dall'assemblea dei soci.

Per le aziende che hanno più stabilimenti, anche in zone territoriali diverse, o per i complessi industriali del settore aventi un'unica gestione, pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'associazione imprenditoriale con riferimento all'ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al comma 1 saranno estese ad eventuali piani pluriennali.

Le aziende che, all'interno dei propri siti produttivi, si avvalgono, per sviluppare e completare il proprio ciclo produttivo, di altre imprese anche applicanti contratti nazionali diversi da quelli del tessile, forniranno informazioni su tali aziende, la loro dimensione e occupazione, le funzioni svolte.

Imprese a dimensione europea

In relazione alla Direttiva U.E. 94/45 le parti concordano di darne attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro paese.

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'Accordo Interconfederale 27.11.1996, demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.

In relazione a quanto sopra e nell'ambito di un armonico sviluppo del sistema informativo contrattuale adottato per il settore Tessile Abbigliamento Moda nel suo complesso, anche alle OO.SS. nazionali viene riconosciuto il ruolo di soggetti attivi destinatari delle informazioni di cui alla Direttiva 94/45 da parte delle imprese a livello europeo, che abbiano in Italia la sede della società capogruppo secondo le procedure che saranno fissate nei relativi accordi aziendali.

Imprese a dimensione internazionale

Le aziende che hanno una dimensione internazionale e si avvalgono di siti produttivi in Paesi esterni all'Unione Europea forniranno adeguate informazioni su tali realtà, sulla loro dimensione e i compiti svolti all'interno del Gruppo.

Informazioni riservate

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 73 e seguenti.

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate ad una Commissione di conciliazione composta da 7 membri (3 designati da S.M.T. e 3 dalle OO.SS. ed 1 di comune accordo), che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.

La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni. La presente disciplina delle informazioni e della consultazione a livello aziendale costituisce attuazione del D.Lgs. 6.2.2007, n. 25.

Le Parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla L. n. 223/1991, dalla L. n. 428/1990 e dal D.P.R. n. 218/2000 assorbono e sostituiscono la procedura disciplinata dal presente Contratto.

Articolo 23

Lavoro esterno

Le Parti, nel prendere atto del ricorso strutturale nell'ambito del settore Tessile Abbigliamento Moda a lavorazioni presso terzi per l'effettuazione di produzioni presenti o meno nel ciclo di lavoro delle aziende committenti, affermano che il lavoro presso terzi debba avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti. In presenza di eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo di lavoro di pertinenza e delle leggi sul lavoro, le parti esprimono il loro rifiuto di tali forme e si impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Per esprimere questa volontà e per consentire di conseguenza una più efficace tutela dei lavoratori occupati in imprese Tessili Abbigliamento Moda svolgenti lavorazioni per conto terzi presenti nel ciclo produttivo dell'azienda committente, fermo restando che l'applicazione degli impegni sotto riportati non può avere incidenza sui rapporti commerciali delle imprese committenti né implica responsabilità alcuna da parte delle medesime per comportamenti di terzi:

1) le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro. Le aziende committenti agevoleranno altresì l'applicazione del C.C.N.L. di pertinenza delle aziende terziste. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.

2) Le aziende committenti lavoro a terzi aventi oltre 50 dipendenti e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno, informeranno, a richiesta, di norma annualmente, le rappresentanze sindacali unitarie sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione, nonché sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commissionato lavoro nell'anno precedente in modo sistematico e sui contratti di lavoro da queste applicati.

3) Le Associazioni industriali e le Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti costituiranno, entro 3 mesi dalla richiesta di queste ultime, una commissione formata da 3 membri per ciascuna delle due parti con i seguenti compiti:

- acquisire da parte delle aziende gli elementi conoscitivi necessari alla valutazione del fenomeno. A tale scopo l'associazione industriale territoriale metterà a disposizione della commissione l'elenco delle aziende che commissionano lavoro a terzi e l'elenco delle aziende che lavorano per conto terzi. Per ogni singola azienda committente l'Associazione territoriale fornirà alla commissione anche i nominativi delle aziende cui il lavoro è stato commissionato nei 12 mesi precedenti. Saranno inoltre fornite indicazioni relative alla localizzazione delle aziende terziste (anche fuori del territorio di competenza), il comparto in cui operano e il tipo di lavorazione effettuato, la loro natura industriale o artigianale;

- utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;

- promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;

- comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la commissione inviterà, per un esame della situazione, le ditte interessate alla committenza;

- ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste.

4) Anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in cui le aziende committenti, a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzioni di personale durante gli incontri previsti, nel corso delle procedure di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 148/2015 e agli artt. 4 e 24 della legge 23.7.1991, n. 223, daranno anche comunicazione, per un esame in materia, dell'eventuale ricorso a lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti.

5) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari coordinando altresì, quando necessario, i lavori delle commissioni territoriali. A tal fine concordano di prevedere, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda, funzioni di monitoraggio del fenomeno, anche attraverso l'invio degli elenchi di cui al punto 3 del presente articolo, nella salvaguardia delle norme sulla riservatezza dei dati (D.Lgs. 30.6.2003, n. 196).

6) La Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.

7) Le aziende committenti comunicheranno, tramite la propria Associazione territoriale, alle Associazioni territoriali nelle aree del Mezzogiorno l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare.

Le Associazioni industriali territoriali del Mezzogiorno metteranno a disposizione della commissione, di cui fanno parte, l'elenco complessivo delle aziende terziste situate nella provincia di loro competenza, con l'annotazione del contratto collettivo che le medesime hanno dichiarato di applicare.

8) Si conviene che le commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire rafforzarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela della occupazione, dei diritti dei lavoratori ed alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio.

9) Le Associazioni industriali e le Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti potranno definire contratti tipo da utilizzare quando vengano esternalizzate fasi di produzione con l'obiettivo di rendere trasparente il ciclo produttivo e il rispetto dei diritti dei lavoratori.

10) Le aziende committenti lavorazioni a terzi si impegnano a rispettare la normativa legislativa sugli appalti. In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Chiarimento a verbale

Con l'informativa sul lavoro esterno prevista nel presente articolo le parti hanno inteso far acquisire gli elementi conoscitivi del ricorso strutturale al lavoro esterno. Non sono quindi compresi i rapporti committente/terzista di tipo occasionale.

Le Parti convengono inoltre che le imprese cosiddette terziste, ma che svolgono un'attività funzionale al processo produttivo, come ad esempio la nobilitazione, sono da considerare committenti.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che la regolamentazione che precede si riferisce al lavoro per conto terzi inerente al ciclo produttivo aziendale delle ditte committenti e che eventuali altri problemi di mancata applicazione di norme di legge e di contratto trovano soluzione nelle usuali procedure di intervento previste dalle norme esistenti.

Articolo 24

Formazione

1. Organismo Bilaterale nazionale di categoria

Nell'attuale contesto industriale, caratterizzato dalla necessità di più elevati livelli di competitività, dalla capacità di valorizzare le risorse umane e di migliorarne l'occupabilità, da una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, assume un rilievo strategico per il sostegno e lo sviluppo del settore l'esigenza:

- di una efficace esplicitazione dei fabbisogni professionali;
- di disporre di azioni formative adeguate;
- di promuovere un positivo rapporto fra sistema produttivo e sistema formativo (inteso come insieme di Istruzione scolastica, Università, Formazione professionale).

In tale contesto, le parti:

- convengono sulla positività e l'importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione realizzate nei propri settori, concretizzatesi nel "Progetto pilota nazionale per la formazione degli apprendisti nell'industria Tessile-Abbigliamento", nella rilevazione dei fabbisogni professionali dell'industria Tessile Abbigliamento Moda e nella definizione degli standard minimi di competenze (queste ultime conseguite mediante la partecipazione all'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione);
- si riconoscono nella comune valutazione che le parti sociali debbano essere titolari dell'azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali del settore;
- sanciscono la necessità di attivarsi congiuntamente al fine di dotarsi di strumenti condivisi, praticabili ed efficaci allo scopo di fornire - alla collettività, alle istituzioni, al settore - elementi utili per l'individuazione e l'indirizzo di azioni ed iniziative, attinenti l'istruzione e la formazione, a sostegno del settore e del suo sviluppo.

Le Parti, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa e le distinte responsabilità, decidono di costituire l'Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Tessile Abbigliamento Moda (nel prosieguo abbreviato in "OBN-TAM").

Obiettivo dell'OBN-TAM è fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità ed efficacia della formazione e dell'orientamento, al fine di valorizzare le risorse umane ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo, a salvaguardia della filiera italiana Tessile Abbigliamento Moda.

L'OBN-TAM è costituito da 6 rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Il Comitato di indirizzo dell'OBN-TAM può individuare esperti designati dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento delle attività, delle ricerche e delle analisi.

Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale. L'attività di Segreteria operativa dell'OBN-TAM è presso l'Associazione degli imprenditori.

Nota a verbale

Le Parti si impegnano a ricostituire l'OBN-TAM, nominandone i rispettivi rappresentanti, entro 3 mesi dalla stipula del presente Contratto nazionale.

Attribuzioni dell'OBN-TAM

L'OBN-TAM è preposto all'attuazione delle seguenti funzioni:

- completare e mantenere aggiornata e di libera accessibilità l'anagrafe delle figure di riferimento necessarie al funzionamento e allo sviluppo del settore (a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- completare e mantenere aggiornate e di libera accessibilità le descrizioni delle prestazioni ideali attese da ciascuna figura professionale (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- completare/monitorare/aggiornare, mantenendoli di libera accessibilità, gli standard minimi di competenze relativi alle figure professionali (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- partecipare ad iniziative di coordinamento tra i settori in materia di metodologie, lessici, identificazione/verifica/descrizione nella rilevazione dei fabbisogni di professionalità e nella promozione della formazione permanente;
- attivare e mantenere rapporti con istituzioni preposte alla formazione in senso lato, (fra cui il Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Conferenza Stato-Regioni, gli enti ed Organismi Bilaterali Regionali e di categoria, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000);
- promuovere, progettare, proporre moduli formativi sulle tematiche del Tessile Abbigliamento Moda finalizzati alla formazione di formatori e tutor;
- proporre linee guida e promuovere le migliori pratiche formative, in particolare per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e per la riqualificazione nei processi di mobilità;
- promuovere moduli di formazione, anche a distanza, su temi di specifico interesse per il settore dell'industria Tessile Abbigliamento Moda;
- individuare, implementare e diffondere linee guida e moduli formativi, anche a distanza, in materia di ambiente salute e sicurezza, finalizzati a un utilizzo efficace da parte degli OBR, delle imprese e dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di base da fornire ai neoassunti;
- individuare opportunità formative e definire progetti quadro per la formazione permanente nel sistema Tessile Abbigliamento Moda (non sostitutivi delle iniziative autonomamente proponibili a livelli distrettuali, territoriali e aziendali) fornendo alle associazioni imprenditoriali e alle OO.SS. indicazioni utili (queste ultime correlate a Fondimpresa - Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000);
- promuovere e diffondere le esperienze più significative di formazione di primo inserimento, di formazione continua e di alternanza realizzate nell'ambito del settore;
- promuovere iniziative e diffondere esperienze mirate alla riqualificazione professionale nei casi di crisi o di riorganizzazione aziendale, finalizzate alla rioccupabilità dei lavoratori, sia interna che esterna all'azienda;
- promuovere e organizzare iniziative di riflessione relative alla qualità e all'efficacia di azioni formative realizzate;
- collaborare con le istituzioni che concorrono alla definizione dei profili formativi dell'apprendistato;
- individuare e diffondere linee guida a garanzia della qualità degli stages da effettuare nelle imprese del settore Tessile Abbigliamento Moda (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);
- ogni altra funzione e compito che il Comitato di indirizzo valuterà opportuna purché rientrante negli obiettivi prefissati dell'Organismo.

Il Comitato di Indirizzo

In relazione alla situazione del settore e a strategie condivise, il Comitato di Indirizzo individua le priorità di azione che formalizza per iscritto. Il programma di attività viene svolto con i mezzi e le risorse a disposizione dell'OBN-TAM; il Comitato di Indirizzo ne sorveglia l'esecuzione, ne verifica i risultati ed apporta ogni modifica ritenuta opportuna.

Le iniziative del Comitato di Indirizzo, nonché ogni decisione, sono da approvare all'unanimità.

Il Comitato di Indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza almeno trimestrale e straordinariamente ogni volta che le OO.SS. o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

Il Comitato di Indirizzo può sollecitare e/o indicare iniziative relative a singole realtà di comparto o riferite all'ambito locale, anche raccordandosi e recependo istanze dai livelli distrettuali e territoriali.

L'OBN-TAM può avvalersi di esperti e collaboratori esterni individuati di comune accordo al fine di perseguire compiti ed obiettivi specifici concordati. In tal caso, ciascuna delle parti ne assume, a proprio carico, le eventuali spese, fermo restando che l'OBN-TAM potrà favorire - per le attività istituzionali sopra elencate - l'utilizzo di fondi e finanziamenti pubblici e privati, nazionali ed europei, da parte delle rispettive Associazioni ed Organizzazioni sindacali.

Le Parti si impegnano a mettere a disposizione dell'OBN-TAM, direttamente o tramite l'Osservatorio, dati statistici ed informazioni di cui dispongano inerenti l'obiettivo dell'OBN-TAM e a promuovere, ciascuno per propria parte, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000.

Gli studi e le analisi condotti all'interno dell'OBN-TAM, in relazione alle funzioni e compiti ed alle attività svolte, potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle Parti e di supporto allo svolgimento della contrattazione di secondo livello.

2. Azioni positive per le pari opportunità

L'OBN-TAM, nell'ambito dello svolgimento delle attività sopra specificate, potrà promuovere specifiche iniziative formative nonché programmi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile e per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenza giustificata di lungo periodo, mediante la costituzione di un apposito gruppo di studio.

A tal fine potranno essere utilizzati i risultati delle conoscenze acquisite di comune accordo a livello nazionale, settoriale e di comparto. In parallelo sarà condotta un'analisi sull'adeguatezza delle strutture formative, scolastiche e di orientamento, nell'assicurare pari condizioni e pari opportunità sul mercato del lavoro.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni dell'U.E. ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le organizzazioni sindacali"; l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Le parti promuoveranno, presso le proprie strutture associative, la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati.

3. Progetti formativi

Le Parti convengono sull'opportunità di confrontarsi su specifiche iniziative di cui le stesse siano propositrici o titolari, nonché di fare conoscere tali iniziative alle aziende associate ed ai lavoratori, anche ai fini di quanto previsto all'art. 65, lett. b) del presente C.C.N.L..

Ferme restando le rispettive autonomie operative le parti potranno inoltre promuovere specifiche iniziative formative, non riconducibili a Fondimpresa, da progettare e realizzare congiuntamente.

4. Azioni a livello di distretto industriale o territoriale

Richiamandosi alle finalità generali illustrate nella premessa del punto 1 del presente articolo, le parti convengono sull'utilità delle iniziative qui di seguito riportate.

Per facilitare il loro svolgimento l'Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Tessile Abbigliamento Moda metterà a disposizione delle rispettive parti, al livello di distretto o territoriale, le conoscenze acquisite e quant'altro ritenuto necessario, attivandosi per l'instaurazione di un utile flusso di informazioni dal livello nazionale ai territori e viceversa.

4.1 Approfondire le problematiche della formazione professionale per fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi e per consentire alle aziende di impiegare il fattore lavoro in modo adeguato alle nuove esigenze.

A tal fine si verificheranno le possibili iniziative tendenti a:

- migliorare l'integrazione tra scuola e lavoro per favorire l'inserimento dei giovani studenti attraverso strumenti appropriati quali il contratto a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ed i tirocini formativi, per i quali andranno ricercate soluzioni che ne favoriscano la realizzazione anche nel corso dell'anno scolastico;
- recuperare al mercato del lavoro soggetti appartenenti a fasce deboli attraverso iniziative mirate di qualificazione e/o di riqualificazione professionale;

- verificare, in termini quantitativi e qualitativi, le iniziative formative rivolte ai giovani assunti con contratti di lavoro a contenuto anche formativo;

- elaborare progetti formativi e/o promuoverne la predisposizione in funzione dei programmi definiti a livello nazionale.

I risultati di questa elaborazione conoscitiva e propositiva, in quanto concretizzatisi in orientamenti comuni, saranno sottoposti all'attenzione degli enti pubblici competenti ed agli organismi paritetici per la formazione professionale operanti nel territorio ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, affinché, nella programmazione dei loro interventi, tengano conto delle prospettate esigenze del settore Tessile Abbigliamento Moda.

In questo ambito saranno, inoltre, approfondite le problematiche inerenti la valorizzazione del lavoro femminile, allo scopo di promuovere la sperimentazione di azioni positive e di formazione. A tal fine verranno istituiti gruppi di lavoro paritetici, i quali si potranno avvalere del contributo di esperti nominati di comune accordo, anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) e degli indirizzi espressi dalle Parti stipulanti in sede nazionale.

A tal fine verranno anche utilizzati, con gli eventuali adattamenti alle realtà locali, i progetti elaborati a livello nazionale.

4.2 Promuovere la realizzazione di iniziative formative in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, utilizzando le risorse rese disponibili dalle Regioni.

4.3 Studiare le opportune iniziative perché gli enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o portatori di handicap allo scopo di favorire l'utile collocazione - anche tramite convenzioni - in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Le Parti ritengono che lo strumento dei tirocini formativi sia utile al fine di formare al lavoro le persone disabili.

5. Azioni a livello aziendale

5.1 Saranno definiti congiuntamente i programmi formativi la cui attuazione comporti la frequenza a corsi di formazione professionale con l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 65 "Iniziativa a sostegno della formazione continua" del presente contratto.

5.2 Le Direzioni aziendali delle imprese segnaleranno alla R.S.U., con riferimento a ciascuna unità produttiva, le eventuali esigenze formative indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo e forniranno indicazioni sulle conseguenti iniziative formative. Su tali temi le Parti interessate procederanno ad una valutazione congiunta.

5.3 Le aziende consulteranno i rappresentanti della sicurezza per la predisposizione di progetti formativi in tema di ambiente, igiene e sicurezza, secondo le previsioni legislative.

5.4 Le Direzioni aziendali, in merito alla formazione degli apprendisti, faranno riferimento a quanto sarà definito al livello di categoria dall'OBN-TAM, ad integrazione dei profili formativi stabiliti dalle Regioni.

5.5 In occasione di avviamenti di lavoratori disabili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, direzione aziendale e R.S.U. verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti ed utilizzarne al meglio le attitudini lavorative, anche mediante la frequenza di corsi di formazione e riqualificazione professionale promossi o realizzati dalle Regioni.

Tale azione sarà raccordata con l'attività formativa per persone disabili a livello di distretto industriale o territoriale così come previsto al precedente paragrafo 4.3.

Articolo 25

Mobilità interna della manodopera

Le direzioni delle unità produttive con più di 80 dipendenti informeranno preventivamente la rappresentanza sindacale unitaria sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino gruppi di lavoratori. Potrà seguire un esame congiunto da effettuarsi entro 3 giorni dall'avvenuta informazione.

Fatto salvo quanto sopra, gli spostamenti di reparto o di posto di lavoro, in relazione alle esigenze tecnico-produttive, nonché al migliore utilizzo dell'organico, saranno effettuati dalle aziende nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali.

Chiarimento a verbale

Le parti, in relazione a possibili comportamenti anomali, che violino lo spirito della norma, potranno esaminare il problema a livello territoriale.

Articolo 26

Andamento attività produttiva

Le direzioni aziendali comunicheranno alla R.S.U., annualmente, semestralmente o trimestralmente, in relazione all'andamento stagionale dell'attività produttiva e con riferimento alle specifiche esigenze aziendali, i periodi prevedibili di:

- supero e riduzione dell'orario contrattuale per flessibilità ordinaria, con indicazione delle ore prevedibili;
- godimento delle ferie collettive e le relative modalità;
- collocazione degli eventuali permessi collettivi.

I contenuti di tali comunicazioni programmatiche saranno esaminati congiuntamente tra la direzione e la R.S.U.. Per ciascuno degli istituti indicati saranno seguite le specifiche procedure concordate con il presente contratto.

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro le Parti faranno riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

Articolo 27

Clausola di salvaguardia

Le Parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, così come l'articolazione per sedi e materie, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al "sistema di informazione dell'industria Tessile Abbigliamento Moda".

Le iniziative o i comportamenti in sede nazionale, territoriale e di distretto, aziendale, attuati in difformità dagli impegni definiti agli artt. 22, 23 e 24 del presente Contratto, daranno facoltà alle Associazioni industriali stipulanti di dichiararsi, previo esame della situazione e tentativo di componimento da compiersi in sede nazionale con le OO.SS., sciolte dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

Rimangono salve, sulle materie prese in considerazione, le pattuizioni preesistenti più favorevoli.

Sezione Seconda - Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro

Capitolo I - Disposizioni generali

Articolo 28

Assunzione

L'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare ai lavoratori una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata sul libro unico del lavoro, nonché la comunicazione di cui al D.Lgs. 26.5.1997, n. 152, come previsto dall'art. 4 bis, comma 2, del D.Lgs. 21.4.2000, n. 181, indicando in particolare:

- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la categoria e qualifica a cui viene assegnato, in relazione alle mansioni a lui attribuite;
- il trattamento economico specificato secondo i relativi elementi costitutivi;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la durata del rapporto, precisando se si tratta di rapporto a tempo determinato o indeterminato;
- il luogo di lavoro;
- l'orario di lavoro.

Nella lettera di assunzione verrà inoltre fatto rinvio al presente contratto collettivo nazionale di lavoro per tutti gli altri istituti e trattamenti previsti.

Il lavoratore è tenuto, per la sua assunzione, a presentare i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- b) i prescritti documenti Inps (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- c) tesserino del numero di codice fiscale;
- d) titolo di studio e di preparazione professionale ove l'azienda ne faccia espressamente richiesta. L'azienda consegna ad ogni lavoratore neo-assunto il materiale informativo del Fondo Previmoda con la proposta e la modulistica per l'iscrizione.

L'azienda rilascerà ricevuta al nuovo assunto dei documenti da essa trattenuti.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda stessa i successivi eventuali mutamenti nonché a rilasciare la prevista dichiarazione che autorizza il trattamento dei dati sensibili ai fini del rispetto delle norme di legge sulla Privacy. Il lavoratore è altresì tenuto a consegnare - se ne ha diritto - i documenti necessari per l'eventuale beneficio degli assegni per il nucleo familiare.

Fermi restando gli obblighi di legge per talune categorie di lavoratori o per talune posizioni lavorative, tutti i lavoratori potranno essere sottoposti a visita medica prima dell'assunzione.

Articolo 29

Contratto a tempo determinato

Le parti si richiamano all'Accordo Quadro Europeo Unice-Ceep-Ces del 18.3.1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore Tessile Abbigliamento Moda, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

In base all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il vincolo del limite di 24 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti:

- attività connesse alla campagna vendita in showroom;
- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività di vendita stagionale o straordinaria.

Inoltre, tenuto conto delle peculiari professionalità presenti nell'organizzazione della filiera commerciale e distributiva della moda e degli specifici tempi e modalità con cui tali professionalità si inseriscono negli organici aziendali, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. n. 1525/1968, ai sensi dell'art. 21, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 81/2015, le medesime attività di cui al comma precedente sono individuate come ulteriori attività stagionali per le quali non sussiste la necessità di indicazioni delle causali di cui all'art. 19, comma 1, del decreto legislativo citato.

Per la disciplina delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a termine si applica la disciplina di legge (art. 21, D.Lgs. n. 81/2015). Tuttavia, ai sensi dello stesso art. 21, comma 2, nel caso di successione tra due contratti a tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti ulteriori casi:

- nell'ipotesi in cui il secondo contratto a termine sia stipulato per ragioni sostitutive;
- nei casi di avvio di nuove attività, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);
- nelle ipotesi di cui al comma 3 del presente articolo;
- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione aziendale, svolta con l'assistenza delle articolazioni territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale, che ne potrà indicare i casi e le modalità di conferma.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione). Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'azienda informerà annualmente la R.S.U. sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

Su richiesta, l'azienda fornirà, ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere un'informazione e formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. A titolo sperimentale e transitorio, esclusivamente per il periodo di vigenza del presente contratto, tale percentuale è elevata al 32%. La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a 2 contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

La percentuale di cui al comma precedente, che si intende comprensiva dei contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 43 del presente Contratto, potrà essere elevata con accordo aziendale.

Sono in ogni caso esenti dai limiti di cui sopra le ipotesi di assunzione a termine previste dai commi 2 e 3 dell'art. 23 citato, nonché le seguenti ulteriori ipotesi:

- attività direttamente connesse alle partecipazioni a fiere e mostre nazionali e internazionali e per l'allestimento dei relativi stands, corners o showrooms;
- attività connesse alla campagna vendita in showroom;
- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività di vendita stagionale o straordinaria.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lett. a), comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 è di 12 mesi ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.

Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6.3.1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi.

Le Parti nazionali stipulanti il presente Contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

In tutti i casi di contratto a termine stipulato per esigenze sostitutive è possibile un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 96, 104 e 114 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste, per i lavoratori con qualifica di operaio, dall'art. 96, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 81/2015.

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015. Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro nelle forme ed entro i termini di cui allo stesso art. 24, comma 4.

Nota a verbale

In considerazione delle iniziative legislative in corso (conversione in Legge del cd. D.L. Sostegni bis) relative alla possibilità di superare i vincoli causali di cui all'art. 19, comma 1, nei casi di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro, le Parti si impegnano ad analizzare congiuntamente l'esito finale di tale processo normativo per darne applicazione nel presente Contratto nazionale in sede di stesura del testo definitivo.

Articolo 30

Periodo di prova

L'assunzione può essere fatta, d'accordo tra le parti, con un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a:

Livello	Mesi
8°	6
7°	6
6°	5
5°	5
4°	3
3°	2
2°	2
1°	1

Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta della metà.

Il periodo di prova e la sua durata dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnato al lavoratore.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta, da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità sostitutiva.

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli artt. 61 e 62, del presente contratto; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria prima e dopo il parto, congedo parentale facoltativo di cui all'art. 32 del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151) e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

Il trattamento economico e la maturazione degli istituti indiretti sono dovuti esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, nonché gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie e trattamento di fine rapporto.

Qualora alla scadenza del periodo di prova non sia intervenuta disdetta, il rapporto di lavoro si intenderà instaurato a tutti gli effetti del presente contratto.

Articolo 31

Apprendistato

L'apprendistato, disciplinato dagli artt. 41 - 47 del D.Lgs. n. 81/2015, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

La disciplina dell'apprendistato nell'industria tessile abbigliamento moda è regolata dalle norme di legge e dalle norme del presente Contratto in quanto applicabili e dalle particolari disposizioni che seguono.

A) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere fino a tre apprendisti.

Destinatari

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto di apprendistato

La durata è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso inferiore a 6 mesi e superiore a tre anni.

Qualora l'apprendista, dopo il raggiungimento della qualifica professionale, proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

Fatta eccezione per cause oggettive che abbiano impedito all'apprendista la conclusione del piano formativo, qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda rescindere il contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, se riguarda le medesime mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Alternanza scuola lavoro

Gli apprendisti, in alternanza al tempo di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati dagli Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite in apprendistato.

Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province Autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative.

Assunzione

Per instaurare un rapporto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata dell'apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province Autonome di Trento e Bolzano che eroga la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal C.C.N.L. per l'apprendistato professionalizzante.

Inquadramento e retribuzione

L'apprendista verrà inquadrato nel livello previsto per la qualifica da conseguire.

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato come segue:

- per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
- Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella del lavoratore inquadrato nella qualifica da conseguire.
- Per le ore di lavoro effettivo verranno applicate le seguenti percentuali rapportate all'E.R.N. del livello di inquadramento da conseguire:
 - primi 12 mesi: 60%
 - successivi 12 mesi: 70%
 - successivi 12 mesi: 80%
 - eventuali successivi 12 mesi: 90%

Tali percentuali potranno essere modificate con specifico accordo tra azienda e RSU assistita dalle associazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 96 parte operai e all'art. 114 Parte Impiegati del presente C.C.N.L..

Per quanto riguarda le percentuali di mantenimento in servizio degli apprendisti si fa riferimento alle norme di legge.

Nota a verbale

Nelle Regioni o Province Autonome ove, alla data della firma del presente accordo, siano presenti accordi firmati dalle parti sociali a livello territoriale che disciplinano l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina.

B) Apprendistato Professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° all'8° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo.

Per tutti gli apprendisti, operai, impiegati, intermedi e quadri, e per tutti i livelli di inquadramento, può essere convenuto un periodo di prova non superiore a sei mesi, ridotti a tre mesi per i contratti di apprendistato di durata fino a 12 mesi.

La durata minima del periodo di apprendistato è fissata in sei mesi. La durata massima del periodo di apprendistato, per tutte le qualifiche professionale e per tutti i livelli di inquadramento, è di 3 anni.

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sotto riportata, è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi dell'art. 44, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, mansioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per le quali potranno essere concordate durate maggiori del periodo di apprendistato fino al massimo di 5 anni.

Livello di destinazione finale	Durata complessiva Mesi	I periodo - 2 livelli Mesi	II periodo - 1 livello Mesi	III periodo Livello finale
8	36	15	15	6
7	36	15	15	6
6	36	15	15	6
5	36	15	15	6
4	36	15	15	6
3 e 3 Super	36	12	18	6
2 e 2 Super	36	12	18	6

L'inquadramento iniziale e il relativo trattamento economico dell'apprendista può essere di due livelli inferiore a quello della qualifica di destinazione finale, con la seguente progressione periodica:

In caso di apprendistato con durata inferiore a 36 mesi, la durata dei periodi indicati sarà proporzionalmente riparametrata.

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo o secondo livello super saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

È demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro - nei limiti del periodo di comporto - spetta all'apprendista operaio un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'Inps pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 94 per il lavoratore operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia erogata dall'Inps pari al trattamento economico complessivo previsto dall'art. 111 per il lavoratore impiegato.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato si applica quanto previsto all'art. 62 - Malattia ed infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, la durata dell'apprendistato potrà essere prolungata di un periodo pari alla durata della sospensione, tramite una comunicazione formale dell'azienda al lavoratore entro il termine originario dell'apprendistato.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro non può superare il 100 % delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti cessati per recesso durante il periodo di prova, che abbiano rassegnato le dimissioni, o licenziati per giusta causa, nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 4.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 96, 104 e 114 del presente contratto.

Al termine dell'apprendistato, ciascuna delle parti può recedere dal contratto, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c., con un preavviso minimo di 15 giorni decorrente dal termine del periodo di formazione, che si intende coincidente con il termine del periodo di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti.

Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire un'uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda di durata complessiva pari a 120 ore medie annue, comprensive della formazione specifica o professionalizzante e della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

Le parti nel contratto individuale di apprendistato definiscono il Piano Formativo Individuale (PFI), che sarà redatto secondo lo schema di cui all'All. O del presente Contratto, nel quale sarà indicata il percorso formativo per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con le qualifiche professionali di destinazione.

Tale formazione professionalizzante sarà non inferiore ad 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico) e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

Copia del PFI verrà inviata dal datore di lavoro all'OBM TAM presso SMI.

La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, laddove esistente.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.

Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante e la definizione dei profili professionali e dei contenuti della formazione, si fa integrale riferimento all'Allegato N al presente contratto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla Legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

La registrazione della formazione svolta e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, l'azienda provvede all'attestazione dell'attività formativa secondo lo schema di cui all'All. O del Contratto.

Dichiarazione a verbale n. 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore Tessile Abbigliamento Moda il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliera e su turni diurni.

Dichiarazione a verbale n. 3

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

C) Apprendistato di alta formazione

Le Parti, riconosciuta l'importanza che può avere l'apprendistato di alta formazione e di ricerca sia per promuovere lo sviluppo di alte professionalità e dell'innovazione nelle imprese, sia per attuare efficaci collaborazioni con le istituzioni scolastiche e universitarie, hanno definito una specifica normativa contrattuale per le tipologie di apprendistato di alta formazione e ricerca nell'ambito di progetti sperimentali da realizzarsi a livello territoriale o nazionale e con il coinvolgimento delle istituzioni scolastiche e universitarie.

Pertanto le parti convengono che, ferme restando eventuali diverse previsioni legislative e regolamentari e Protocolli regionali, la gestione del rapporto di lavoro tra l'impresa e l'apprendista sarà regolata dalle norme del C.C.N.L. in vigore e in particolare dalle previsioni di cui al presente articolo, lett. B) per l'apprendistato professionalizzante, fatto salvo quanto di seguito previsto.

Coerentemente ai titoli di studio da conseguire, i profili che attengono alla formazione e alla durata del periodo di apprendistato saranno disciplinati nell'ambito delle singole iniziative territoriali o nazionali sperimentali, tenuto conto dei percorsi formativi promossi ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015.

Ai fini di un adeguato monitoraggio, finalizzato all'acquisizione di elementi conoscitivi utili per la definizione di una compiuta disciplina settoriale, le parti stipulanti i progetti sperimentali ne comunicheranno l'avvio e l'esito dei medesimi all'OBN TAM.

Articolo 32

Lavoratori diversamente abili

Le Parti stipulanti il presente contratto, sensibili al problema delle persone disabili e diversamente abili, nell'intento di facilitare il loro inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali con tutti gli strumenti agevolativi previsti dalla legge 12.3.1999, n. 68, anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori disabili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, direzione aziendale e R.S.U. verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti ed utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso gli organi di collocamento affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 24, punto 4.3, del presente contratto, si studieranno le opportune iniziative perché gli Enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti disabili allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Al fine di facilitare e rendere effettivamente praticabile quanto sopra, le parti ritengono opportuna l'individuazione a livello di unità produttiva della figura del tutor delegato dall'azienda. Le parti in sede nazionale provvederanno a definirne i compiti e le linee guida di comportamento.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 3 della L. n. 104/1992. Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno mensile dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda.

Articolo 33

Orario di lavoro

1. Regime ordinario

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario di lavoro normalmente è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere distribuite normalmente nei primi 5 giorni della settimana.

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella costante ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.

Pertanto, per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, per outlet e showroom riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa, o per gruppi di lavoratori di altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane in cui l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale applicando la procedura prevista nel successivo par. 2. "Regimi particolari di orario".

Per gli impianti a ciclo continuo la particolare turnazione relativa è definita a livello aziendale. Le Parti stipulanti si danno atto che fra le lavorazioni a ciclo continuo deve essere ricompresa la testurizzazione.

1.1 Riduzioni dell'orario di lavoro

Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario di lavoro e sul lavoro straordinario i lavoratori fruiscono delle seguenti riduzioni complessive annue dell'orario di lavoro:

- giornalieri: 56 ore;
- addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 38 del presente contratto: 52 ore;
- addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 38 del presente contratto se operanti su turno notturno per almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente: ulteriori 8 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente Contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette. Per i cicli continui che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale. Nei casi - esclusi i cicli continui - di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto.

Norma particolare per i settori: Abbigliamento, Maglie-Calze, Cappello, Berretto, Cappello di paglia, Copertoni e Tende.

Il solo compenso pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal presente contratto per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre, sarà corrisposto in occasione del godimento della predetta riduzione di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detto compenso e la retribuzione corrispondente alla riduzione predetta.

2. Regimi particolari di orario

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggior utilizzo degli impianti per sei giorni alla settimana anche limitatamente a determinati reparti o servizi dell'azienda, in presenza delle necessarie condizioni di mercato e caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'impresa e nei casi di ristrutturazione aziendale, anche per migliorare le prospettive occupazionali, si potrà far ricorso a concordate strutture di orario.

Per l'adozione del regime di orario 5x8 con il secondo giorno di riposo (sabato) da usufruire a scorrimento durante i giorni della settimana (punto 2.1) o del regime 6x6 con prestazione lavorativa su sei giorni alla settimana (punto 2.2) o dell'orario multiperiodale (punto 2.3) si seguirà la procedura qui di seguito riportata con applicazione delle specifiche condizioni di orario e retributive convenute nella presente regolamentazione.

Nel caso in cui l'azienda reputi necessario per il miglioramento della propria competitività di estendere l'attività su sei giorni o intenda introdurre un orario multiperiodale ne darà preventiva comunicazione alla R.S.U.

Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, seguirà su tale tema un esame congiunto per verificare le problematiche tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda al fine di salvaguardarne la competitività e migliorare le prospettive occupazionali. Al termine di tale esame, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dal primo incontro, le parti potranno concordare l'adozione del nuovo assetto di orario, facendo rinvio per la regolamentazione dei predetti regimi alle disposizioni di seguito riportate. In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di cui sopra, ciascuna delle parti potrà richiedere l'intervento delle organizzazioni firmatarie del contratto nazionale, che si riuniranno entro 15 giorni dalla richiesta per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di:

- chiarire ogni aspetto della situazione aziendale in relazione alla presente disciplina degli orari di lavoro;
- rimuovere gli impedimenti all'applicazione di quanto previsto dal contratto nazionale, ferma restando la titolarità delle parti a livello aziendale.

2.1 Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa di cinque giorni (schema 5x8 con riposo a scorrimento):

- riduzione annua dell'orario di lavoro pari a 64 ore;
- riduzione annua di ulteriori 8 ore al raggiungimento di almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, per i turnisti addetti al lavoro a squadre se operanti a turno notturno, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente.

Le parti contraenti dichiarano che a livello aziendale si potrà convenire di inserire, nell'ambito di schemi di orario predeterminati, le ore annuali di riduzione di cui al presente paragrafo, a condizione che tale operazione risponda positivamente alle esigenze organizzative e di efficienza dell'impresa, e non comporti aggravii di costo.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

Per i cicli continui che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale. Nei casi - esclusi i cicli continui - di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto.

In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno è pari al 44%.

2.2 Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa su sei giorni:

- l'orario individuale di fatto è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione;
- la riduzione annua dell'orario di lavoro è di 24 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette. Per i cicli continui che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale. Nei casi - esclusi i cicli continui - di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto. Per i lavoratori a giornata lavoranti su sei giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali.

In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno è pari al 38%.

2.3 Orario multiperiodale

È un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando periodi con orario diverso.

L'accordo istitutivo dell'orario multiperiodale, da definire tra azienda e R.S.U. con la procedura di cui al precedente punto 2, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- i periodi dell'anno nei quali viene programmato un orario di lavoro settimanale superiore a quello ordinario contrattuale e quelli in cui viene programmato un orario settimanale inferiore;
- i reparti/uffici/funzioni aziendali a cui si applicherà l'orario multiperiodale, anche con misure e modalità differenziate in relazione alla diversa organizzazione del lavoro;
- la disciplina dell'orario applicabile nei periodi "neutri";
- la quantità massima dell'orario settimanale;
- la corresponsione, sia nei periodi di supero che nei periodi di riduzione dell'orario, della retribuzione commisurata all'orario ordinario contrattuale;
- le riduzioni dell'orario di lavoro nella misura di cui al precedente punto 1.1, di cui si potrà tener conto nella definizione dell'orario annuo.

3. Norme particolari per la Torcitura

Le parti concordano sulla necessità di una attività degli impianti anche fino a sette giorni per le lavorazioni di torcitura. Le particolari turnazioni ed i regimi di orario saranno definiti a livello aziendale.

4. Disposizioni applicative

Le ore di riduzione saranno utilizzate nei periodi di minore attività produttiva, prioritariamente in forma collettiva, o a titolo di permessi individuali o, previo esame congiunto, con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali, senza alcun pregiudizio per l'attività degli impianti.

Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso.

I permessi individuali saranno accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro ed evitando che dalla sovrapposizione dei godimenti possano derivare interruzioni anche parziali di attività di macchinari o impianti.

In caso di particolari esigenze di intensificazione dell'attività produttiva, i permessi per riduzione di orario annualmente spettanti potranno essere monetizzati, secondo modalità e limiti definiti a livello aziendale.

Le riduzioni non matureranno nei periodi di assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a due settimane.

Qualora la durata dell'orario di lavoro sia inferiore a quella contrattuale si procederà all'assorbimento, fino a concorrenza delle riduzioni previste dal presente articolo.

Dichiarazione a verbale n. 1

Le riduzioni di orario definite con il presente contratto non debbono in alcun modo determinare una riduzione dell'utilizzo degli impianti e verranno assorbite da trattamenti aziendali più favorevoli.

Dichiarazione a verbale n. 2

La regolamentazione dell'orario a scorrimento, di cui al punto 2.1, trova applicazione per le situazioni aziendali che si siano attivate a partire dall'1.7.1995 o successivamente. Pertanto le Parti confermano la piena validità delle intese aziendali realizzate antecedentemente alla data predetta.

Articolo 34

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario, alla cassa integrazione guadagni, a forme di decentramento anomalo, connessi alle caratteristiche di cui sopra, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 104 ore all'anno (1° gennaio - 31 dicembre). Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità, in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Viceversa, a fronte di una riduzione dell'orario contrattuale, corrisponderà, nel corso dei 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità ed in periodi di maggiore intensità lavorativa, una pari entità di ore prestate oltre l'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12% per le prime 48 ore di supero e del 15% per le successive, da liquidare nei periodi di superamento medesimi.

Al verificarsi della necessità e in tempo utile per soddisfare le esigenze organizzative che ne danno titolo, la Direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., illustrandone le ragioni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

Le modalità applicative della flessibilità proposte dall'azienda, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite in un apposito incontro tra Direzione e RSU. Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

L'esito del confronto, che potrà anche concludersi con un mancato accordo, sarà riassunto in un verbale di riunione nel quale saranno indicati i punti di accordo e/o gli eventuali punti e i motivi di dissenso.

Esaurita la procedura di cui sopra, che dovrà comunque concludersi entro 5 giorni dalla comunicazione di cui al comma 6, il programma di flessibilità diventa operativo.

Sulla base del verbale di riunione di cui sopra, le parti potranno richiedere l'intervento dei livelli superiori per rimuovere i motivi di dissenso.

Analoga procedura verrà utilizzata, in un momento successivo, per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali.

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 32 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salvo accordi tra le parti.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lett. d), del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Dichiarazione a verbale n. 1

Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Con la modifica al presente articolo, concordata in data 11.6.2008, le Parti hanno inteso semplificare e chiarire le modalità applicative dell'istituto della flessibilità contrattuale dell'orario di lavoro, ferme restando le differenze sostanziali con l'istituto della flessibilità tempestiva di cui all'art. 35, anche con riferimento ai tempi di esecuzione del programma di flessibilità e alle relative percentuali applicate.

Dichiarazione a verbale n. 2

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuati compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

Nota a verbale

Le Parti precisano che, nei casi di obiettive difficoltà nella conclusione dei cicli di flessibilità entro il termine di 12 mesi previsto dal terzo comma del presente articolo, il suddetto periodo di 12 mesi potrà essere prolungato con accordo sindacale a livello aziendale.

Articolo 35

Flessibilità tempestiva

In considerazione delle variazioni imprevedibili ed urgenti della domanda le aziende che manifesteranno, in qualsiasi momento dell'anno, l'intenzione di avvalersi della regolamentazione di cui al presente articolo per rispondere alla necessità di assecondare variazioni di intensità dell'attività dell'azienda, di parti di essa, o di gruppi di lavoratori, potranno superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario contrattuale settimanale.

Al verificarsi della necessità, la Direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., illustrandone le ragioni, con un preavviso non inferiore a 5 giorni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

Le modalità applicative della flessibilità proposte dall'azienda, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite in un apposito incontro tra Direzione e R.S.U..

Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione tempestiva della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

L'esito del confronto, che potrà anche concludersi con un mancato accordo, sarà riassunto in un verbale di riunione nel quale saranno indicati i punti di accordo e/o gli eventuali punti e motivi di dissenso.

Esaurita la procedura di cui sopra, che dovrà comunque concludersi entro 5 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, il programma di flessibilità diventa operativo.

Sulla base del verbale di riunione di cui sopra, le parti potranno richiedere l'intervento dei livelli superiori per rimuovere i motivi del dissenso.

Analoga procedura verrà utilizzata, in un momento successivo, per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali.

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 32 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

La flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

A fronte del superamento del normale orario contrattuale corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di dodici mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità. Il programma di flessibilità può iniziare indifferentemente con un periodo di supero con un periodo di riduzione. I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario.

Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 21%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo accordi tra le parti. Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d), del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Chiarimento a verbale

Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle 104 di flessibilità di cui all'art. 34.

Dichiarazione a verbale n. 1

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le aziende che non manifestino l'intenzione di avvalersi della regolamentazione relativa alla flessibilità tempestiva potranno non applicare la procedura avendo già concordato a livello aziendale tale materia.

Nota a verbale

Le Parti precisano che, nei casi di obiettive difficoltà nella conclusione dei cicli di flessibilità entro il termine di 12 mesi previsto dall'undicesimo comma del presente articolo, il suddetto periodo di 12 mesi potrà essere prolungato con accordo sindacale a livello aziendale.

Articolo 36

Lavoro straordinario

È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale.

È considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente articolo.

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge, pari a 250 ore. Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente. Quando riguardi gruppi di lavoratori, formerà oggetto di esame preventivo tra direzione aziendale e R.S.U.

Fatto salvo il limite di cui sopra l'esame preventivo non avrà luogo solo nei casi in cui il lavoro straordinario abbia carattere di assoluta improrogabile e comprovata necessità determinata da cause di forza maggiore. Su richiesta delle R.S.U. le aziende daranno annualmente notizia del livello di utilizzo del monte ore aziendale.

Le ore di straordinario prestate tra le 160 e le 250 saranno recuperate su richiesta del lavoratore con i seguenti criteri:

- per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dal lavoratore;
- per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dall'azienda.

In presenza di lavoro straordinario strutturale di produzione, inteso per tale il caso di raggiungimento costante dei limiti di cui al presente articolo, si procederà, su richiesta, presso la competente sede territoriale, all'esame della situazione e delle eventuali misure opportune per la cessazione del lavoro straordinario strutturale, mediante diversa organizzazione del lavoro o aumento dell'occupazione.

Da dette regolamentazioni sono escluse le operazioni di manutenzione e inventario che potranno essere richieste tenendo conto delle esigenze del lavoratore.

Le ore straordinarie per le quali si darà luogo ai riposi compensativi saranno compensate secondo quanto previsto dal presente articolo.

Per ogni ora straordinaria, l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria di retribuzione determinata utilizzando il divisore 173, ai sensi dell'art. 45 del presente Contratto. Gli elementi retributivi da utilizzare per il calcolo di cui sopra sono quelli individuati all'art. 44 del presente Contratto al punto 1. e, limitatamente alle somme corrisposte mensilmente e fatte salve diverse pattuizioni aziendali, al punto 2.2. La quota oraria sarà maggiorata delle seguenti percentuali:

- Lavoro straordinario diurno: prime 5 ore settimanali	35%;
per ore successive	45%;
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 38 del presente Contratto	40%;
- Lavoro straordinario notturno	56%;

per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 38 del presente Contratto	61%;
- Lavoro straordinario festivo diurno	61%;
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 38 del presente Contratto	67%;
- Lavoro straordinario festivo notturno	66%;
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 38 del presente Contratto	72%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né tra loro, né con quelle previste dall'art. 39 del presente contratto e la maggiore assorbe la minore.

La qualifica legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Procedura per il lavoro straordinario

Il lavoro straordinario di produzione e dell'area amministrativa ha carattere volontario individuale.

La presente procedura è in particolare finalizzata a soddisfare le esigenze conseguenti a stati di necessità, consegne urgenti, termine di lavorazione in corso, allestimento delle collezioni ed impegni fieristici con gli adempimenti collegati, recupero di ritardi di produzione per cause tecniche, rilavorazioni di commesse urgenti, ritardi impreveduti nelle consegne di materie prime o semilavorati da parte di fornitori, adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative, punte di assenze anomale, sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda.

In presenza di disponibilità volontarie alla prestazione di lavoro straordinario inferiori alle esigenze aziendali entro i limiti del presente articolo, la direzione ne darà immediata notizia alla R.S.U. Le Parti, nell'ambito della volontarietà individuale, procederanno all'esame della situazione per rimuovere le difficoltà esistenti assicurando all'azienda la disponibilità tempestiva delle prestazioni straordinarie necessarie.

Clausola ex art. 4, comma 4, D.Lgs. 8.4.2003, n. 66

Il periodo di cui all'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66 è fissato in dodici mesi, a fronte della molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nella filiera dell'industria Tessile Abbigliamento Moda.

Chiarimento a verbale

Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37^a e la 40^a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6x6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all'art. 45 - comma 2 - del presente Contratto.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore esistenti alla data di stipulazione del C.C.N.L. 19.5.2000, diverse applicazioni e regole pattuite in sede aziendale, anche in considerazione del divisore fisso applicato, potranno essere armonizzate con quanto stabilito dal presente chiarimento a verbale.

Articolo 37

Banca delle Ore

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una Banca individuale delle ore le prime 32 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per i lavoratori a tempo parziale potranno confluire nella Banca delle Ore le prime 32 ore di lavoro supplementare. Tale disposizione avrà decorrenza dall'1.1.2014.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte. I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.

Non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario.

Inoltre confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex festività - di cui al punto 2 degli artt. 91, 98, 107 "Giorni festivi - Riposo settimanale" del presente contratto. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse giornate e ore vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

Nella banca delle ore - se già attivata da parte del lavoratore - confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali. Tale disposizione troverà applicazione dall'1.1.2005.

Articolo 38

Lavoro a squadre

È considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.

L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezzora.

La distribuzione dell'orario di lavoro viene stabilita in conformità con le disposizioni di cui all'art. 33 del presente Contratto e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento. In attuazione a quanto disposto dall'art. 33 del presente contratto, l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a 40 ore, ivi compresa la mezzora giornaliera di riposo.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito, per ogni turno, l'intervallo di mezzora di riposo, il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Ai lavoratori cottimisti dovrà essere corrisposto, per la mezzora di riposo goduto, una mezza quota oraria dell'utile di cottimo realizzato nelle ore di effettivo lavoro.

Il riposo della squadra deve essere normalmente fruito fuori dal locale di lavoro o altrimenti a macchine ferme. Il lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezzora di riposo.

Per prestazioni di lavoro giornaliero fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo. La mezzora di riposo goduta non concorre al superamento delle sei ore di lavoro richieste. Ai soli fini del diritto alla maturazione della mezzora di riposo, vengono considerate come prestazioni di lavoro le assenze per permessi retribuiti.

Le eventuali prestazioni che eccedono le 7 ore e 30 minuti giornalieri di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione per il tempo eccedente, aumentata della maggiorazione di straordinario, secondo quanto specificato all'art. 36 del presente contratto.

Le modificazioni dei turni devono essere notificate 24 ore prima mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile, salvo i casi di forza maggiore.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di modifica del turno assegnato il lavoratore dovrà comunque fruire, all'atto del passaggio a diverso turno, di un adeguato periodo di riposo che può essere inferiore alle 11 ore. In tal caso, le ore di riposo non effettuate dovranno essere recuperate entro il riposo giornaliero immediatamente successivo.

Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se compiuto senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre ed inoltre il suo inizio od il suo termine coincidano con l'inizio o col termine dell'orario di una delle squadre, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di 30 minuti.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 33 punto 1 del presente Contratto.

Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,38% della retribuzione contrattuale nazionale e degli elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale e corrisposti a cadenza mensile, salvo diverse pattuizioni.

La predetta maggiorazione non è dovuta, nei casi di riduzione d'orario, fino ad 11 ore complessive di lavoro se si tratta di lavoro a 2 squadre (ore 5 e mezza giornaliera per ciascuna squadra) e fino a 13 ore e mezza se si tratta di 3 squadre (ore 4 e mezza giornaliera per ciascuna squadra).

In deroga a quanto sopra, nel caso che, per effetto della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro, prevista dall'art. 33 del presente Contratto, sia effettuato in un solo giorno della settimana un orario inferiore alle 6 ore, verrà ugualmente corrisposta la maggiorazione stessa.

Direzione e R.S.U. potranno definire modalità per assicurare la regolarità di sostituzione dei turnisti nel lavoro a squadre.

Chiarimento a verbale

Per gli adolescenti la mezz'ora di riposo intermedio di cui al secondo comma è stata determinata attuando la facoltà prevista dalla Legge in materia.

Tale normativa non ha carattere innovativo, nel senso che già nei precedenti contratti le parti, fissando in mezz'ora la durata del riposo, si erano avvalse della facoltà loro concessa dalle disposizioni di legge per i minori.

Articolo 39

Lavoro notturno, domenicale e festivo

È considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali e festive previste agli artt. 91, 98 e 107 del presente Contratto.

È considerato lavoro notturno agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 23.00 e le ore 06.00 in relazione alla ipotesi formulata alla lett. d) del punto 2 dell'art. 1 del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66.

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in modo normale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23 e le ore 6; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adduzione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo normale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23.00 e le ore 06.00, per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno. Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale:
 - quello prestato in occasione delle sostituzioni dei lavoratori in relazione ai cambi di turno, in aggiunta alle prestazioni giornaliere ordinarie;
 - quello trascorso al di fuori di schemi di orario predeterminati per la manutenzione degli impianti;
 - quello effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o da turno diurno ad un turno notturno;
 - le prestazioni rese in regime di flessibilità di orario;
 - le prestazioni di lavoro straordinario per le causali elencate all'art. 36 - Lavoro straordinario - paragrafo "Procedura per lavoro straordinario".

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, in caso di adozione di un orario variabile articolato su più settimane e di assenza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, il limite di 8 ore di lavoro notturno nelle 24 ore è calcolato come media su un arco di tempo di 12 mesi. Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003, considerata la particolare esigenza dell'industria Tessile Abbigliamento Moda di garantire lo svolgimento continuativo di talune attività nel fine settimana per mezzo di lavoratori specificamente addetti ad esse con orari di lavoro particolari, anche a tempo parziale, distribuiti su una parte dei giorni settimanali, si prevede che per tali fattispecie le parti al livello aziendale possano concordare che la durata massima dell'orario lavorativo di 8 ore di cui all'art. 13, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003 sia calcolata come media su un periodo settimanale o plurisettimanale.

Ai sensi dell'art. 6 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente ed in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali, che dovrà essere esaurito entro 30 giorni.

Le riduzioni di orario previste nel presente contratto sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, nonché le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo attuano l'indicazione contenuta nell'art. 13, punto 2, del D.Lgs. n. 66/2003.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle R.S.U. e, in mancanza, delle Associazioni territoriali di categoria; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato il giorno precedente tranne casi urgenti.

Si intendono qui richiamate le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno i minori. Per il personale femminile si fa rinvio a quanto previsto all'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003 (Nota 1).

Le percentuali di maggiorazione dovute per il lavoro notturno, domenicale e festivo, sono le seguenti:

- lavoro notturno in genere	44%
- lavoro notturno per turni 6 x 6 a rotazione	38%
- lavoro notturno con prestazione di un lavoratore stabilmente assegnato in via continuativa al turno di notte	45,5%
- lavoro domenicale e festivo diurno	38%
- lavoro domenicale e festivo notturno	54%

Gli elementi retributivi da utilizzare per il calcolo di cui sopra sono quelli individuati all'art. 44 del presente Contratto al punto 1 e, limitatamente alle somme corrisposte mensilmente e fatte salve diverse pattuizioni aziendali, al punto 2.2.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né fra loro né con quelle previste dall'art. 36 del presente Contratto e la maggiore assorbe la minore.

Nota 1

Art. 11, comma 2, D.Lgs. 66/2003:

“... È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24.00 alle ore 06.00 dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5.2.1992 n. 104 e successive modificazioni”.

Articolo 40

Regime di orario a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

A) Disposizioni generali

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

Le Parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, raccoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.

A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano raccoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.

Sono riconosciuti gli ulteriori diritti di cui ai commi 4 e segg. del D.Lgs. n. 81/2015.

B) Instaurazione e trasformazione del rapporto

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

A livello aziendale si potranno definire particolari modalità di concessione del part time. La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nell'unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 30 del presente Contratto Collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.

In caso di part-time verticale il periodo di comporta, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.

C) Lavoro supplementare

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore Tessile Abbigliamento Moda è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 33 del presente Contratto Collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 4 e segg., del D.Lgs. n. 81/2015, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Per le clausole elastiche, il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.

Le clausole elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

I lavoratori possono esercitare il diritto di revoca dalle clausole elastiche nei casi previsti dall'art. 8, commi da 3 a 5, del D.Lgs. n. 81/2015 e nel caso di lavoratori studenti (art. 10, comma 1, Legge n. 300/1970).

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al quarto comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Nota a verbale

Nel caso di clausola elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di:

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione e a corsi regolari di studio di cui agli artt. 65 e 66 del presente Contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

I lavoratori possono esercitare il diritto di revoca dalle clausole elastiche nei casi previsti dalla legge.

Nota transitoria

In fase di stesura del testo contrattuale le Parti si impegnano ad esaminare le possibilità di agevolazioni nella concessione del part-time in favore di lavoratori che si trovano in situazioni di particolare disagio.

Articolo 41

Lavoro agile - Smart Working

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge.

Le Parti, tenuto conto della crescente importanza e diffusione del lavoro agile nella nuova organizzazione del lavoro nell'economia digitale, concordano sulla necessità di monitorare congiuntamente sia l'evoluzione normativa ed amministrativa dell'istituto che la sua concreta applicazione nelle aziende del settore.

Tale monitoraggio sarà oggetto di studio nell'ambito di un apposito Gruppo di Lavoro paritetico, i cui risultati saranno sottoposti alle Parti entro la vigenza del presente Contratto.

Articolo 42

Telelavoro

Le Parti riconoscono nel telelavoro uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Pertanto, con il presente articolo, le parti, recependo l'accordo interconfederale, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del C.C.N.L. Tessile Abbigliamento Moda come segue.

1. Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il presente articolo regola esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.

Il telelavoro costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio e ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.

Per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali riportate in questo articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre, si applicano le disposizioni contenute nel presente C.C.N.L..

2. Per telelavoro si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo fisso e predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta, anche in via telematica, all'interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza, non implichi l'impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere:

- a) prevista all'atto dell'assunzione;
- b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

Nell'ipotesi di cui alla lett. b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta. Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta. Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del C.C.N.L. in vigore).

Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di Telelavoro, la decisione di passare al Telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità.

4. Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal C.C.N.L. spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda e può disporre rientri periodici di quest'ultimo nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, per svolgimento di specifiche attività considerate non telelavorabili e per l'esercizio dei diritti di cui al successivo punto 10, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

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

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

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

Nel caso di perdita degli strumenti di lavoro ovvero di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente e tempestivamente segnalati, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto o per ripristinare la situazione originaria. Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, l'impresa avrà facoltà di disporre il rientro del telelavoratore presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'impresa, la quale ha diritto a rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualunque motivo ovvero di reversione dell'attività lavorativa.

6. Al lavoratore in regime di telelavoro, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente C.C.N.L. in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al lavoratore, è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa.

Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, Rol, lavoro festivo e notturno. In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.

7. Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoghe attività lavorative in azienda.

Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro. Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi. In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

8. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quest'ultimo sulle norme di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione dei dati e l'utilizzo dei mezzi informatici.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati di cui dovesse venire a conoscenza nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici.

In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

9. Le Parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 di recepimento della Direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

10. Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso alle cariche ed all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

11. Nel caso di ricorso al telelavoro, il datore di lavoro informerà e consulterà i rappresentanti dei lavoratori in merito all'introduzione del telelavoro in azienda.

12. È possibile adottare il regime di telelavoro, secondo le disposizioni e le indicazioni sopra specificate, anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto a tempo parziale.

Articolo 43

Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. A titolo sperimentale e transitorio, esclusivamente per il periodo di vigenza del presente Contratto, tale percentuale è elevata al 12%.

Tale limite potrà essere elevato con accordo aziendale, stipulato con la R.S.U. e le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, nel quale potranno essere indicati i casi e le modalità di conferma.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Articolo 44

Trattamento economico contrattuale - Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale

A - Trattamento Economico Contrattuale

Ai sensi del punto 5 dell'Accordo Interconfederale del 9.3.2018, il trattamento economico contrattuale è costituito dal Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) e dal Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.).

Il T.E.M. è composto dall'Elemento Retributivo Nazionale definito nell'art. 44, lett. B e determinato per ogni livello dell'inquadramento contrattuale nelle tabelle riportate nel Cap. VI del presente C.C.N.L., dagli aumenti periodici di anzianità (Art. 46), dall'indennità sostitutiva di mensa (Art. 64) e dall'indennità di funzione per i quadri (Art. 118).

Il T.E.C. è costituito da:

1. Il T.E.M.
2. L'Elemento di Garanzia Retributiva E.G.R. (Art. 12, lett. F)

3. La Previdenza complementare e l'assicurazione per premorienza e invalidità permanente (All. H, I ed L)
4. L'assistenza Sanitaria Integrativa (Art. 80)
5. Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festive (Artt. 36 e 39)
6. Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge, espressamente previsti nel presente Contratto nazionale.

B - Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale

1 - Retribuzione nazionale

L'ammontare dell'elemento retributivo nazionale è indicato nel Cap. VI - Tabelle retributive - del presente Contratto. Costituiscono la retribuzione nazionale anche gli importi degli aumenti periodici di anzianità, dell'indennità di mensa e dell'indennità di funzione dei quadri.

2 - Elementi aggiuntivi della retribuzione

2.1 Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale:

- Le maggiorazioni per:

- lavoro a squadre;
- lavoro notturno;
- lavoro domenicale e festivo;
- flessibilità;
- turni a scacchi.

- Eventuali indennità stabilite dal Contratto nazionale.

- Ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal Contratto nazionale.

2.2 Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:

- gli importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.);

- gli incentivi (cottimi) ed il mancato cottimo (concottimo);

- i premi annui o ad altra periodicità comunque denominati;

- le provvigioni e partecipazioni agli utili ed ai prodotti.

L'elencazione sopra riportata è da intendersi a titolo esemplificativo.

Gli elementi aggiuntivi della retribuzione nazionale non si calcolano su nessun istituto indiretto o differito in quanto tali importi e/o maggiorazioni sono comprensivi di eventuali effetti sulla retribuzione indiretta e differita, incluso il T.F.R..

Eventuali diverse intenzioni delle Parti saranno rese esplicite nei singoli istituti che dovessero costituire deroga al principio generale.

L'operazione di riproporzionamento e ricalcolo degli elementi aggiuntivi della retribuzione a livello nazionale è stata effettuata secondo quanto riportato dal Verbale allegato al presente Contratto (All. D). Nel caso di assenze retribuite per permessi per R.S.U., per cariche sindacali, per assemblee, per congedo matrimoniale, per infortunio sul lavoro, per malattia professionale, per malattia, per diritto allo studio, per permessi per lavoratori studenti: ai lavoratori che prestano lavoro a squadre e notturno saranno corrisposte anche le maggiorazioni per squadra e/o notturno, qualora tali prestazioni siano già state programmate. Per i lavoratori a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

3 - Premio aziendale per obiettivi

Compongono il trattamento economico aziendale, alternativamente tra loro:

- le erogazioni economiche variabili derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, secondo le disposizioni dell'art. 12, punti A-D del presente Contratto;

- l'elemento di garanzia retributiva, erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'art. 12, punto F, del Contratto nazionale stesso.

Disposizione applicativa per il livello aziendale

Per quanto riguarda gli elementi retributivi aziendali, le aziende, d'intesa con la R.S.U., potranno procedere a riproporzionare gli importi riconosciuti in modo da renderli coerenti con le disposizioni del presente articolo, rimanendo inteso che da tale operazione non possono derivare oneri o vantaggi per le Parti.

Qualora tale riproporzionamento non sia stato effettuato, si manterranno i criteri di riferimento preesistenti, compresi quelli relativi alla retribuzione di fatto, indicati, da ultimo, al punto 2) dell'art. 36 del C.C.N.L. 9.7.1991. Nell'ipotesi di adeguamento degli importi, precedentemente riconosciuti a livello aziendale, ai nuovi criteri definiti a livello nazionale dal presente contratto, tale adeguamento dovrà, riguardare la generalità dei lavoratori interessati.

Chiarimento a verbale

Le Parti dichiarano che l'adozione passata e futura del principio di cui al terzo comma del punto 2.2 del presente articolo, anche per gli elementi aggiuntivi della retribuzione aziendale è pienamente coerente con le disposizioni della contrattazione nazionale.

Articolo 45

Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Nei sistemi di orario basati su turni di 6 ore (6x6) la retribuzione oraria per le ore fino alla 40^a settimanale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Le tabelle dei divisori mobili utilizzabili nel triennio 2017/2019 sono riportate all'All. E del presente Contratto.

Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula: retribuzione mensile ore lavorative del mese.

Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).

Chiarimento a verbale

Resta fermo, per i lavoratori operai, quanto previsto all'art. 81 del presente Contratto: "Modalità di corresponsione della retribuzione".

Articolo 46

Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori per l'anzianità maturata presso una stessa azienda a partire dall'1.7.1979 avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

Livello	Euro
8°	12,91
7°	11,88
6°	10,33
5°	9,81
4°	8,26
3°	7,75
2°	7,23
1°	6,71

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione contrattuale nazionale di cui al punto 1 dell'art. 44 del presente Contratto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo.

In caso di passaggio di livello successivamente all'entrata in vigore della nuova regolamentazione il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto a ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile nel nuovo livello. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

L'anzianità trascorsa in periodo di aspettativa per cariche pubbliche o sindacali di cui all'art. 31 della legge 20.5.1970, n. 300 e per le cariche pubbliche previste dalla legge 27.12.1985, n. 816 e successive modificazioni ed integrazioni, è considerata utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Norma transitoria

Per i lavoratori che alla data del 28.9.1993 risultavano assenti in virtù delle aspettative richiamate all'ultimo comma del presente articolo, l'intero periodo di aspettativa viene considerato utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Nota a verbale

Per il personale già in forza al 30.6.1979 restano fermi i trattamenti previsti dalla norma transitoria all'art. 35 - Parte generale - del C.C.N.L. 17.12.1979 riportata in allegato (All. F).

Articolo 47

Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende.

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza dei termini di cui al precedente comma; in linea eccezionale ed in caso di comprovata necessità il termine può essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni. Se l'azienda ritarderà oltre tali 10 giorni, decorreranno, a favore dei lavoratori, gli interessi sulla somma corrisposta in ritardo nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

Qualora il ritardo nel pagamento superi i 30 giorni decorrono di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra oltre i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva di preavviso.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla, o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci. Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di inquadramento professionale.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Cessione di quote della retribuzione

L'eventuale cessione a terzi di quote della retribuzione potrà avvenire alle seguenti modalità, previa notifica del credito al datore di lavoro:

- a) la trattenuta non potrà essere superiore ad un quinto della retribuzione e sarà calcolata mensilmente sulle competenze spettanti al netto, escludendo dal computo le somme corrisposte a titolo di assegno per il nucleo familiare e indennità di infortunio;
- b) l'onere di acquisizione delle trattenute grava sul soggetto creditore;
- c) il prelievo sarà interrotto in qualsiasi caso di sospensione, anche parziale durante il mese, del rapporto di lavoro;)
- d) in caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro sospenderà qualsiasi trattenuta, e ne darà comunicazione al soggetto creditore.

Articolo 48

Trasferte

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del Comune in cui svolgono normalmente la loro attività, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti o in difetto con l'intervento della Rappresentanza sindacale unitaria o delle Organizzazioni territoriali competenti.

Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 100% dell'Elemento Retributivo Nazionale. Sono esclusi da detto trattamento i lavoratori che non sono soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro.

Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso allo stesso titolo aziendali o individualmente.

In occasione delle trasferte all'estero, l'azienda provvede ad un'adeguata copertura assicurativa contro i rischi derivanti dall'esercizio dell'attività professionale.

Articolo 49

Trasferimenti

Il lavoratore trasferito per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive, conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È dovuta inoltre un'indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione, per la cui determinazione si fa riferimento all'art. 44 per i lavoratori senza familiari a carico, ovvero ad una mensilità di retribuzione, determinata con gli stessi criteri, per i lavoratori aventi familiari a carico con lui conviventi e sempreché questi li seguano nel trasferimento.

Quando per causa di trasferimento il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purché quest'ultimo risulti registrato o comunque documentabile) od altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti gli indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Le indennità di cui sopra non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, oltre alle sue competenze, all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore già trasferito dalla sede ove aveva residenza ad altra sede, qualora entro 5 anni dal suo trasferimento venga licenziato o si renda dimissionario per giusta causa, ha diritto all'intera indennità che gli sarebbe spettata a norma del presente articolo in caso di trasferimento nella primitiva sede.

Tale diritto è però subordinato all'effettivo rientro del lavoratore alla sede di originaria assunzione entro e non oltre i sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto. Se il lavoratore invece di ritornare alla sede di origine si trasferisce altrove, avrà diritto al rimborso dell'indennità di trasferimento con il limite massimo che avrebbe comportato il rientro alla sua sede di origine.

Articolo 50

Trattamento per invenzioni

Si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 c.c. e del D.Lgs. n. 30/2005 (Codice della Proprietà industriale).

Articolo 51

Cambiamento e cumulo di mansioni

1) Cambiamento di mansioni

Il lavoratore che venga temporaneamente adibito, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni che comportino maggiore retribuzione, ha diritto, oltre alla propria retribuzione, alla differenza tra la retribuzione (elemento retributivo nazionale più elementi collettivi aziendali) di competenza del proprio livello e quella prevista per le mansioni di livello superiore, per il tempo in cui vi è adibito.

Qualora la permanenza nelle mansioni di livello superiore superi il limite di tre mesi, continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, al lavoratore verranno attribuiti definitivamente il nuovo livello e la relativa retribuzione. A titolo sperimentale e transitorio, esclusivamente per il periodo di vigenza del presente contratto, tale limite è elevato a cinque mesi.

Nel caso di passaggio, anche in più riprese, per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il nuovo livello sarà acquisito alla scadenza del termine di conservazione del posto del lavoratore assente, come previsto dal presente contratto. Il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni dopo aver sostituito per almeno sei mesi un assente con diritto alla conservazione del posto, ha diritto a conservare il 50% della differenza fra le due retribuzioni (elemento retributivo nazionale più elementi collettivi aziendali).

L'adibire un lavoratore, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni di livello inferiore, non deve comportare, per lo stesso lavoratore, un mutamento sostanziale nella posizione, né modificarne il livello di inquadramento e la relativa retribuzione.

La permanenza in tali mansioni non può durare oltre i due mesi nell'anno, anche se in periodi frazionati, e deve essere comunicata al lavoratore per iscritto.

Fatta eccezione per le ipotesi di carattere tecnico previste ai due commi precedenti, nei casi in cui la permanenza nella mansione assegnata sia impossibilitata a causa di inidoneità fisica accertata o di necessità di riduzioni di personale e in assenza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, lo spostamento a mansioni di livello inferiore è consentito a tempo indeterminato, al fine di agevolare soluzioni tese a tutelare l'occupazione.

Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali.

2) Cumulo di mansioni

Ai lavoratori ai quali vengano affidate mansioni pertinenti a livelli di inquadramento differenti, è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Articolo 52

Inquadramento unico dei lavoratori

Parte A)

1) Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche Operai, Intermedi, Impiegati e Quadri

- a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli.

Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

- 8° livello: Quadri
- 7° livello: Impiegati
- 6° livello: Impiegati
- 5° livello: Impiegati, Intermedi, Operai
- 4° livello: Impiegati, Intermedi, Operai
- 3° livello: "Super" e 3° livello: Impiegati, Operai
- 2° livello: "Super" e 2° livello: Impiegati, Operai
- 1° livello: Operai

Le suddivisioni "Super" del secondo e del terzo livello non sono autonomi livelli, ma differenziazioni economiche all'interno dei livelli secondo e terzo e le mansioni ivi indicate sono individuate esclusivamente a cura delle parti nazionali.

L'appartenenza ai vari livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni riportate nella Parte Inquadramento del presente contratto.

Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono le mansioni esistenti.

2) Le singole mansioni non esemplificate verranno inquadrare nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione dei livelli formeranno oggetto di esame tra direzione aziendale e la R.S.U.

In caso di mancato accordo la controversia sarà esaminata in prima istanza a livello territoriale, entro un mese dalla richiesta di esame formulata da una delle parti, e in seconda istanza a livello nazionale dalla commissione nazionale per l'inquadramento entro due mesi dalla trasmissione della richiesta da parte di una Organizzazione territoriale.

Qualora ad uno dei livelli fissati dalla procedura venga riconosciuto al lavoratore il diritto ad un livello superiore rispetto a quello inizialmente fissato dalla direzione aziendale, i benefici derivanti dall'attribuzione del nuovo livello verranno riconosciuti a far tempo dal periodo di paga in corso al momento di inizio della procedura, per tale intendendosi la data di ricevimento da parte della direzione aziendale della richiesta di incontro per l'esame del livello assegnato da parte della R.S.U.

3) In presenza di profonde innovazioni tecnologiche o di mutamenti strutturali nei processi produttivi ed organizzativi tali da evidenziare una sostanziale e complessiva inadeguatezza dell'inquadramento nazionale rispetto alla nuova realtà, la direzione aziendale comunicherà alla R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta dell'eventuale necessità di ricorso a nuove figure professionali e/o dell'esistenza di mutamenti tali da determinare un diverso e nuovo contenuto professionale.

Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle parti, delle rispettive organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendale in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle pari opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.

Le Parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e dell'efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire un'intercambiabilità nelle prestazioni, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.

A tal fine la direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sé non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.

Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione. In ogni caso saranno verificate le necessità di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.

4) Al fine di favorire lo sviluppo della professionalità e la mobilità verticale dei lavoratori a livello aziendale, quando nell'organico si rendano disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferenzialmente tenuti presenti quei lavoratori già in forza, di livello inferiore, che a parità di prestazione esigibile, indipendentemente dal sesso, abbiano i requisiti e le capacità.

5) Per favorire il consolidamento della presenza di manodopera femminile e l'opportunità di offrire occasioni di sviluppo professionale, le parti convengono sull'utilità di promuovere adeguate azioni di formazione professionale.

Parte B)

Opererà nel periodo di vigenza del presente contratto una Commissione nazionale per l'inquadramento composta da sei rappresentanti di S.M.I. e da sei rappresentanti delle OO.SS. Femca, Filctem e Uiltec, con il compito di individuare e procedere all'inquadramento di mansioni obiettivamente nuove, nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche abbiano subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia che siano segnalate in seguito allo svolgimento della procedura di cui alla precedente Parte A, punto 2).

La Commissione si riunirà a richiesta di una delle parti in presenza di un problema di inquadramento che abbia carattere generale, anche rilevato nel corso della procedura di cui alla Parte A, punto 2) del presente articolo. Qualora si raggiunga a livello aziendale un accordo tra le parti relativo al deferimento della questione alla Commissione paritetica per l'inquadramento, la predetta procedura si sospende.

La Commissione, accertata preliminarmente la propria competenza, esaminerà il contenuto professionale della mansione individuata, elaborerà la relativa esemplificazione e procederà all'inquadramento sulla base dei criteri contrattuali, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Le conclusioni, cui la Commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte alle Organizzazioni stipulanti, per la ratifica e una volta che saranno state concordemente accolte integreranno il presente C.C.N.L..

La Commissione nazionale per l'inquadramento effettuerà attività di ricerca e di confronto per verificare motivazioni, criteri di elaborazione e di attuazione nonché effetti pratici di esperienze innovative condotte ai sensi di quanto previsto alla precedente Parte A, punto 3) del presente articolo. A tal fine le Organizzazioni nazionali provvederanno a far pervenire alla commissione nazionale settoriale per l'inquadramento i testi delle intese raggiunte. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni stipulanti, che si riuniranno per una verifica dei risultati stessi.

La Commissione decide all'unanimità.

Commissione Tecnica Paritetica - Sperimentazione

Le Parti riconoscono che i cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato influiscono sulle prestazioni richieste ai lavoratori e rendono sempre più importante l'apporto individuale allo svolgimento dell'attività lavorativa e convengono sull'utilità di un confronto volto a monitorare l'evoluzione di tale fenomeno.

Pertanto, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Contratto nazionale, sarà costituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica, composta da 6 rappresentanti designati da SMI e 6 rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali che avrà l'incarico di:

- monitorare la sperimentazione di cui all'art. 51;
- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative, a comportamenti organizzativi di particolare interesse aziendale (quali la disponibilità a lavorare in gruppo, a rilevare e valutare le difettosità, a proporre soluzioni, a gestire gli imprevisti, a trasferire le competenze) o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Particolare attenzione sarà riservata all'analisi degli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne la professionalità.

Nello svolgimento del suddetto incarico, la Commissione dovrà innanzitutto procedere ad una verifica del lavoro di analisi e di proposta già compiuto dalle precedenti Commissioni, valutando gli elementi già condivisi tra le parti nonché gli aspetti critici che ne hanno fino ad ora impedito l'applicazione pratica nelle imprese del settore.

Le analisi e le conseguenti proposte di evoluzione dell'inquadramento contrattuale della Commissione potranno valersi di eventuali sperimentazioni da svolgere presso aziende disponibili su base volontaria e da realizzare in collaborazione con le R.S.U..

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno sottoposti alle Parti ai fini della loro implementazione contrattuale.

Articolo 53

Passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato

Salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto stesso, nel passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato, l'anzianità trascorsa come operaio o come intermedio deve valere agli effetti del preavviso e delle ferie.

Per quanto concerne i passaggi di qualifica intervenuti prima dell'1.6.1982 restano valide le precedenti regolamentazioni contrattuali.

Articolo 54

Trattenute per risarcimento danni

L'azienda che sia venuta a conoscenza di danni che comportino trattenute per risarcimento a carico del lavoratore, deve contestarli a quest'ultimo con tempestività; la quantificazione del danno ai fini del risarcimento verrà effettuata contestualmente o entro i tempi tecnici necessari.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione netta per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventualmente sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Nei casi di controversia, troverà applicazione la procedura di cui all'art. 6 del presente Contratto.

Articolo 55

Permessi, assenza ed aspettative

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Con decorrenza dall'1.1.2022, tale termine di comunicazione dell'assenza sarà ridotto a due ore. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli artt. 61, 62, 94, 101 e 111 del presente Contratto.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 354 della L. n. 232/2016, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio e/o dall'adozione/affidamento, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi.

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica. Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, al lavoratore assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà altresì concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, un'aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi.

Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora insorgessero comprovate difficoltà di ordine tecnico, produttivo o di sostituzione, si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate. Potrà essere richiesto l'intervento della R.S.U..

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 59 del presente Contratto.

I lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura di legge, possono fruire di un periodo di aspettativa non retribuita di durata pari al periodo di permanenza nello stato straniero.

I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal D.Lgs. 26.3.2001 n. 151, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 29, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 43 del presente contratto. I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro.

La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

Fatte salve quelle previste dalla Legge, le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione.

Nota a verbale n. 1

Agli effetti del sesto comma del presente articolo in caso di turnazione 6x6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

Nota a verbale n. 2

Le Parti, in applicazione di quanto disposto dalla legge 20.5.2016, n. 76, art. 1, comma 20, confermano che le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, ovunque ricorrano nel presente C.C.N.L., si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso disciplinata dalla legge citata.

Nota a verbale n. 3

I permessi di cui al comma 4 del presente articolo sono concessi anche al "convivente di fatto" ai sensi dell'art. 1, commi 36 e segg., della legge 20.5.2016, n. 76.

Articolo 56

Congedi parentali

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno 15 giorni, indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

Ai sensi dell'art. 32, comma 1 ter, del D.Lgs n. 151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo;
- il genitore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi;
- in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.

Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

- 173 ore/mese per l'orario a 40 ore;
- 156 ore/mese per l'orario 6x6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

- 6 mesi = 1.038 ore (936 ore per 6x6);
- 7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore per 6x6);
- 10 mesi = 1.730 ore (1.560 ore per 6x6).

I periodi di congedo parentale, comunque imiti su base oraria, giornaliera o continuativa, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del T.F.R..

Articolo 57

Recuperi

Le ore perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate, ove l'azienda ne ravvisi la necessità, a regime normale, previa definizione congiunta, con le seguenti modalità: qualora il recupero sia effettuato oltre il normale orario contrattuale, deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera, o in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di 8 ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

Qualora il recupero riguardi gruppi di lavoratori e sia previsto per gruppi di ore formerà oggetto di esame preventivo fra direzione aziendale e R.S.U.

Il recupero potrà essere effettuato entro i 60 giorni utili successivi al momento in cui si è verificata la causa che ha determinato la perdita di ore di lavoro.

Per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti, le ore di lavoro perdute possono essere recuperate a regime normale con modalità preventivamente stabilite di intesa con la R.S.U..

Dichiarazione a verbale

Le Parti riconoscono che è opportuno che nelle circostanze contemplate dal presente articolo il recupero venga effettuato anche al fine di evitare eventuali contenziosi con l'Istituto assicuratore nel caso di richiesta di integrazione salariale.

Articolo 58

Servizio militare e volontariato civile

Per il caso di chiamata alle armi per servizio di leva e di richiamo alle armi si rinvia alle norme di legge che regolano la materia.

La chiamata alle armi per obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il periodo di servizio militare per leva vale quale anzianità a tutti gli effetti contrattuali ad essi connessi, ad eccezione del T.F.R.; il periodo del richiamo alle armi vale solo quale anzianità di servizio.

Terminato il servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi a riprendere servizio entro 30 giorni dal congedamento o dall'inizio della licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Alla fine del richiamo il lavoratore deve presentarsi in azienda, sempre salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata sino ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei, di trenta se ha avuto durata superiore a sei mesi. Non presentandosi nei termini suddetti il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Il lavoratore richiamato alle armi non potrà essere licenziato, sempreché non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che anziché il servizio militare compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

I lavoratori cui sia attribuita la qualifica di volontario in servizio civile, che beneficiano del rinvio del servizio militare, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo le norme di legge previste per la chiamata alle armi per il servizio di leva.

Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti previsti e prescindendo da fini di lucro, assumano un impegno di lavoro nei paesi in via di sviluppo della durata di almeno due anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione internazionale.

Fermo restando quanto previsto dal D.P.R. n. 194/2001 (Regolamento recante norme concernente la partecipazione delle Organizzazioni di volontariato nell'attività di Protezione Civile), compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991, n. 266 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato, o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc..

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale. Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a 6 mesi.

Articolo 59

Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione dalla tossicodipendenza

Ai sensi e per gli effetti del D.P.R. 9.10.1990, n. 309, in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, il lavoratore del quale sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda sottoporsi ad un trattamento di terapia e riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

La durata massima della conservazione del posto è di tre anni. Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle A.S.L. o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali.

Mensilmente, inoltre, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.

Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro sette giorni dal termine del programma di riabilitazione.

I lavoratori familiari di tossicodipendenti, per i quali il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa, che sarà concessa in relazione alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi e può essere concessa una sola volta per ogni familiare coinvolto.

L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo diretto, indiretto e differito, e non saranno ritenuti utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Articolo 60

Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio, compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e comunque fatte salve diverse pattuizioni aziendali.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo di cui sopra sarà commisurato al 100% della retribuzione netta, e sarà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Inps; il trattamento è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'istituto stesso.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

Dichiarazione a verbale per il settore Abbigliamento/Bottoni

Per gli impiegati in forza alla data di stipulazione del C.C.N.L. 27.7.1995, la durata del congedo matrimoniale rimane fissata in quindici giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione netta.

Articolo 61

Infortunio sul lavoro e malattie professionali

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto, anche attraverso idonei percorsi di riqualificazione professionale.

In caso di evento morboso comportante assenza dal lavoro, riconducibile a un precedente infortunio, o una precedente malattia professionale riconosciuti dall'Inail, troverà applicazione il trattamento normativo ed economico previsto dal presente articolo anche nel caso in cui l'infortunio o la malattia professionale originari si siano verificati durante precedenti rapporti di lavoro.

L'assenza, escluso l'infortunio avvenuto durante l'orario di lavoro e che non abbia consentito la ripresa dell'attività da parte del lavoratore nell'ambito del suo turno di lavoro, deve essere comunicata alla ditta entro 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire tempestivamente e comunque non oltre i 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il datore di lavoro deve, nel termine di due giorni dalla data di ricezione del certificato medico, dare notizia all'Autorità di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto, di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.

Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento né in congedo matrimoniale.

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e comunque fatte salve diverse pattuizioni aziendali.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'Istituto assicuratore, nonché alla comunicazione degli stessi da parte dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di denuncia a carico dei datori di lavoro.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conteggio finale dell'integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

Il trattamento economico predetto assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non sarà cumulabile con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

A richiesta del lavoratore, l'azienda anticiperà, alle normali scadenze dei periodi di paga, le indennità a carico del competente Istituto a condizione che non vengano assoggettate a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito non oltre 90 giorni dalla chiusura dell'infortunio o della malattia professionale il rimborso delle stesse da parte dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o altri analoghi istituti.

Articolo 62

Malattia ed infortunio non sul lavoro

A - Assenza dal lavoro

Per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, l'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, sia nel lavoro a giornata che nel lavoro a turni, deve essere comunicata all'azienda prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, secondo le modalità comunicate dall'azienda stessa e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità ed il numero di protocollo del certificato medico relativo comunicato entro due giorni.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica all'Inps del certificato di malattia da parte del medico, il lavoratore, previo tempestivo avviso all'azienda, consegnerà o farà pervenire all'azienda stessa il certificato medico cartaceo in luogo del numero di protocollo.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate. L'azienda darà comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e, mediante affissione, ai lavoratori, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di obiettivo impedimento.

Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare e che non abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e fino al termine dell'assenza. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

In caso di effettuazione di visite di controllo il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione.

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda entro 24 ore la successiva certificazione del medico curante, ai fini di un'ulteriore visita di controllo. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

In caso di prescrizione di cure idrotermali i lavoratori usufruiranno del trattamento rispettivamente previsto dalla normativa per la qualifica di appartenenza, ove le cure stesse siano in rapporto ad un'infermità in atto.

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli artt. 94, 101 e 111 del presente Contratto.

B - Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

Con decorrenza 1.9.2010, il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le gravi patologie debitamente documentate e certificate, dovute a malattie degenerative che richiedano terapie salvavita e/o comportanti una invalidità lavorativa superiore ai 2/3.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Dichiarazione a verbale n. 1

In questo momento di particolare difficoltà economica e produttiva nel quale le aziende sono sottoposte a situazioni di rilevante stress organizzativo, le parti riconoscono la gravità del problema dell'"assenteismo anomalo".

Pertanto, al fine di condividere gli elementi essenziali di conoscenza di tale fenomeno e di individuarne ogni possibile iniziativa comune di contrasto, le Parti si impegnano a costituire tempestivamente un apposito gruppo di lavoro sull'argomento che svolgerà, le seguenti attività:

- definizione e analisi quantitativa e qualitativa del fenomeno, anche tramite il coinvolgimento delle rispettive basi associative;
- individuazione e definizione di iniziative comuni che, in relazione agli esiti del lavoro di approfondimento, potranno riguardare sia la disciplina normativa dell'istituto della malattia contenuta nel contratto nazionale, che il relativo trattamento economico.

Il gruppo di lavoro sottoporrà le proprie conclusioni alle parti stipulanti entro 12 mesi dalla sua costituzione

Dichiarazione a verbale n. 2

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero o di ricovero in day hospital, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto. Le parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie ed alle medesime condizioni.

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Nel caso di mancato rientro al lavoro rimane salvo il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della L. n. 300/70.

L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al terzo comma del par. o B), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.

C - Infortunio non sul lavoro per causa di terzi

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.

Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio.

Articolo 63

Abiti da lavoro

L'azienda fornirà gratuitamente gli abiti da lavoro, nei casi in cui gli stessi si rendano necessari per le condizioni particolari nelle quali si svolga il lavoro, nonché quando essa ne prescriba comunque l'adozione. La sostituzione di tali abiti dovrà essere fatta in relazione all'usura determinata dalla natura della lavorazione.

Articolo 64

Mense aziendali

Le aziende conserveranno o metteranno a disposizione dei lavoratori, in quanto possibile, un servizio di mensa aziendale o interaziendale, anche con possibilità di convenzione con mense o gestioni esterne, purché vicine alla azienda o alle aziende interessate. Le possibilità concrete di attuazione potranno essere esaminate tra direzione aziendale e R.S.U. e, per le mense interaziendali, tra le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Ove la mensa manchi, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità sostitutiva.

Detta indennità compete anche ai lavoratori che non possono fruire, per esigenze di servizio, della mensa esistente.

L'indennità stessa verrà corrisposta ai lavoratori, nella misura mensile di 0,34 euro ferme restando le misure più elevate che fossero in atto aziendalmente o territorialmente per le aziende della categoria. Le aziende cureranno che i refettori, costituiti in conformità alle disposizioni del regolamento di igiene, siano accoglienti e confortevoli.

Laddove le mense funzionano, il servizio dovrà essere adeguato al numero dei partecipanti. La R.S.U. od i delegati di impresa hanno la facoltà di sorvegliare l'andamento in collaborazione con le Direzioni aziendali.

Quando esiste la mensa, il valore della mensa in natura da calcolare ai soli effetti della computabilità negli istituti contrattuali e da corrispondere a tutti i lavoratori indipendentemente dal fatto che fruiscano o meno del servizio di mensa, è ragguagliato convenzionalmente alla misura derivante dalle norme di cui al comma 4 del presente articolo. Se manca la mensa e vi è solo la corresponsione dell'indennità sostitutiva, questa deve essere presa a base per la computabilità negli istituti contrattuali. Il computo di cui trattasi non modifica le situazioni in atto per quanto riguarda le prestazioni di mensa in natura o l'indennità sostitutiva.

Articolo 65

Iniziative a sostegno della formazione continua

Hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a disposizione di tutti i dipendenti:

- a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da Enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da Enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché da Istituti scelti di comune accordo a livello territoriale nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 24 del presente contratto;
- b) i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali - anche nell'ambito di Fondimpresa - concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della Legge n. 196 del 1997 e successive modificazioni.

Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale.

Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della direzione o della R.S.U., saranno esaminate tra le parti le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, a partire da una analisi congiunta dei fabbisogni formativi e tenendo conto delle richieste e del tipo di corso che i lavoratori intendono frequentare, oltre ad esaminare eventuali proposte che la R.S.U. o le OO.SS. territoriali avvanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese.

In tale ambito, nei casi di crisi o di riorganizzazione aziendale, sarà data particolare attenzione alla definizione di iniziative mirate alla riqualificazione professionale, finalizzate alla rioccupabilità dei lavoratori, sia interna che esterna all'azienda.

Per favorire la formazione continua e una proficua collaborazione tra Direzione Aziendale e R.S.U. nell'implementazione dei piani formativi annuali, la R.S.U. stessa può nominare tra i suoi membri un "Delegato alla formazione", con l'incarico specifico di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili dell'organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti di formazione continua aziendali o interaziendali.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite ogni anno.

Il lavoratore che intende usufruire dei permessi retribuiti ai sensi del precedente punto a) deve farne domanda scritta all'azienda, fornendo documentazione idonea a comprovare: i requisiti dell'Istituto che eroga la formazione, le caratteristiche e finalità del corso, l'avvenuta iscrizione.

Tutti i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti devono fornire all'azienda un certificato di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Per la frequenza ai corsi di cui alle precedenti lett. a) e b) non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.

Le ore di permesso retribuito si intendono coincidenti con l'orario di lavoro. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti a livello aziendale o territoriale.

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro per eventi legati al mercato, le parti potranno utilizzare i periodi di minore attività produttiva e/o amministrativa per l'attuazione di piani formativi concordati con la RSU o le organizzazioni sindacali territoriali.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 66 (Facilitazioni per i lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme. Con il presente articolo le parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2, della legge 8.3.2000, n. 53.

Le attività formative e le competenze acquisite da ciascun lavoratore a seguito dello svolgimento delle iniziative di formazione di cui ai punti a) e b) del presente articolo sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. I) del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Con accordo aziendale le ore di permesso retribuito di cui al presente articolo eventualmente non utilizzate potranno essere destinate ad altri fini, come l'istituzione di borse di studio per i figli dei dipendenti dell'impresa o per i lavoratori studenti.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, riconfermando congiuntamente l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale ai fini della competitività, delle aziende e della tenuta e dello sviluppo di tutto il settore e dell'occupabilità dei lavoratori, nell'ambito delle attività dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la formazione di cui all'art. 24 del presente Contratto nazionale, si impegnano a realizzare una verifica congiunta sull'adeguatezza e sull'efficacia delle regolamentazioni contrattuali riguardanti le suddette materie, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 65 "Iniziativa a sostegno della formazione continua".

In tale ambito, saranno analizzate le problematiche concretamente riscontrate nel sistema delle aziende del settore nella programmazione e realizzazione di progetti di formazione continua riguardanti il personale dipendente a tutti i livelli, organizzati all'interno delle aziende stesse o ai quali le aziende aderiscono con proprio personale, con particolare riferimento a quelli realizzati nell'ambito dei fondi interprofessionali.

A tale riguardo, le parti convengono sulla necessità di approfondire gli aspetti relativi alle agevolazioni che consentono una migliore conciliazione tra la riconosciuta esigenza di estendere le suddette iniziative formative e la necessità di salvaguardare le esigenze organizzative dell'azienda, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

Tra i suddetti aspetti di facilitazione, le parti definiranno modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che, valutando positivamente l'attività formativa stessa sia con riguardo al miglioramento della competitività delle aziende che all'autonomo interesse dei lavoratori all'accrescimento delle proprie conoscenze e competenze professionali, prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.

Le conclusioni condivise che emergeranno dai suddetti lavori dell'OBN - TAM saranno proposti alle Parti stipulanti il presente Contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.

Articolo 66

Facilitazioni per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio - diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

- a) saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;
- b) saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;
- c) usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- d) usufruiranno di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all'inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell'azienda. Tali permessi competono nella misura massima individuale di 100 ore annue pro-capite. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 4 ore per 2 per il numero di dipendenti.

All'inizio di ogni anno tra azienda e R.S.U. saranno esaminate le modalità di utilizzo del monte ore, tenendo conto delle richieste e del tipo di scuola che i lavoratori intendono frequentare.

I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lett. d) possono essere accordati - con le stesse modalità - anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200.

I permessi di cui alla lett. d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro. I permessi retribuiti di cui alla lett. c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I permessi retribuiti previsti alla lett. c) e al comma precedente non vengono detratti dal monte ore stabilito al punto d).

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8.3.2000, n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda alla direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.

L'accoglimento dell'aspettativa potrà essere rimandato dal datore di lavoro in caso di oggettive esigenze tecnico organizzative.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi e le aspettative previsti o richiamati dal presente articolo non possono superare il 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità. Non sono compresi nel computo i lavoratori assenti per gli esami di cui alla lett. c) del presente articolo.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 65 (Iniziativa a sostegno della formazione continua), a motivo della diversa destinazione delle due norme. Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Articolo 67

Borse di studio

Una borsa di studio per concorrere alle spese sostenute per frequentare la scuola sarà corrisposta ai dipendenti con almeno tre anni di anzianità aziendale i cui figli frequentino con accertato profitto e regolarità corsi scolastici riconosciuti di indirizzo Tessile Abbigliamento Moda o comunque corrispondenti all'attività dell'azienda. La misura della borsa di studio verrà stabilita dall'azienda, sentita la R.S.U..

Articolo 68

Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori

1 - Doveri delle aziende e dei lavoratori

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 17, 18, 19 e 20 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del D.Lgs. 9.4.2008, n°81; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal comma 2 dell'art. 20 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza;
- l'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i Rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati;
- il lavoratore segnalerà, tempestivamente, al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e nelle condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo.

2 - Cruscotto infortuni - Cartella sanitaria e di rischio

I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro, secondo le disposizioni di legge. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.

Dal 23 dicembre 2015 è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni (art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 151/2015). Gli infortuni avvenuti in data precedente al 23.12.2015 sono consultabili nell'abolito registro degli infortuni cartaceo, il cui obbligo di conservazione rimane a carico del datore di lavoro sino al 23.12.2019. Per la consultazione degli eventi infortunistici relativi alla propria azienda, denunciati dal 23.12.2015, i datori di lavoro hanno a disposizione il "cruscotto infortuni" sul portale dell'Inail.

Verrà istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della Legge 23.12.1978, n. 833 integrato dalle disposizioni di cui all'art. 25 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81. La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prenderne visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

3 - Lavoratori addetti ai videoterminali

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e successive modificazioni.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti al lavoro a squadre come previsto dall'art. 38 del presente contratto, l'effettivo godimento della mezzora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 ed all'Accordo Interconfederale 22.6.1995.

Dichiarazione a verbale

In relazione alla riforma legislativa realizzata con il T. U. D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e della fase di revisione in corso dell'Accordo Interconfederale 22.6.1995, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dal raggiungimento dell'intesa a livello interconfederale per definire congiuntamente le opportune armonizzazioni della disciplina contrattuale vigente con il nuovo contesto normativo.

In tale ambito, le parti si impegnano fin d'ora ad integrare l'attuale disciplina contrattuale, con particolare riferimento ai temi dell'aggiornamento della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alla informazione e formazione dei lavoratori, tenuto conto dell'attuale impianto degli artt. 15 e 68 del presente Contratto nazionale e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.

Articolo 69

Disciplina del lavoro

I rapporti tra i lavoratori, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza. Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. L'azienda avrà cura di indicare ai lavoratori le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità. Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza.

Per le raccolte di fondi, di firme, di quote di qualunque genere, la vendita di merci, oggetti, biglietti e simili, durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambiente di lavoro, si fa esclusivamente riferimento all'art. 26 della legge 20.5.1970, n. 300.

Articolo 70

Consegna e conservazione degli utensili e del materiale

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o di dimissioni, deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse, può essergli addebitato sulla liquidazione l'importo relativo alle cose non riconsegnate. È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente però la direzione dell'azienda. Il lavoratore risponderà della perdita e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza. Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione dal suo superiore. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà la facoltà all'azienda di rivalersi per danni subiti.

Articolo 71

Visite di inventario e di controllo

Nessun lavoratore può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che per disposizioni superiori venisse fatta agli oggetti affidatigli. Per le visite personali all'uscita dello stabilimento si richiama la regolamentazione prevista all'art. 6 della legge n. 300 del 20.5.1970.

Articolo 72

Regolamento interno

In ciascuna azienda può essere redatto ed esposto in luogo chiaramente visibile, un regolamento interno.

La redazione o gli eventuali aggiornamenti saranno esaminati e discussi tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. o il delegato di impresa, preventivamente all'attuazione, ai sensi dell'art. 3, punto 3 dell'Accordo Interconfederale 18.4.1966; il loro contenuto non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

Articolo 73

Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni. A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli artt. 55, 61 e 62;
- b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;
- c) che per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;

- d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;
- e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
- f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;
- g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
- h) che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli;
- i) che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.
- j) che usi impropriamente o in modo difforme rispetto ai regolamenti dell'azienda macchine e strumenti aziendali, compresi il sistema e gli apparecchi informatici e di comunicazione aziendali.
- k) che usi impropriamente o in modo difforme rispetto ai regolamenti dell'azienda il cellulare personale o quello aziendale durante l'orario di lavoro.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda, o in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Articolo 74

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

1) Le norme di cui ai precedenti articoli nonché quella del presente articolo dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale.

Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissione nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 72 del presente Contratto.

2) L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati dall'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un R.S.U.. Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare dandone motivata comunicazione scritta al lavoratore. Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro 10 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.

3) Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare - salva la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite la direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro. In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

Articolo 75

Norme per il licenziamento

Per i licenziamenti individuali hanno applicazione le leggi vigenti.

In particolare possono costituire causa di licenziamento disciplinare:

- a) inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;

- b) assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;
- c) abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;
- d) grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- e) non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;
- f) litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;
- g) recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;
- h) furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;
- i) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisce a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;
- j) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocumento all'azienda;
- k) insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;
- l) trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore.
- m) che usi in modo fraudolento rispetto ai regolamenti dell'azienda macchine e strumenti aziendali, compresi il sistema e gli apparecchi informatici, per fini diversi da quelli lavorativi.

La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso di licenziamento per giusta causa l'azienda procederà, prima della risoluzione formale del rapporto, a una sospensione cautelare dal lavoro della durata massima di 6 giorni. Resta fermo il termine di 5 giorni entro il quale il lavoratore può presentare all'azienda le sue giustificazioni. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un R.S.U..

Articolo 76

Cessioni e trasformazione di azienda

In caso di cessione o trasformazione di azienda si fa rinvio all'art. 2112 c.c. e all'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso il lavoratore conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Articolo 77

Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro

Ai sensi dell'art. 2124 c.c. l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore - all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e sempreché non sia rilasciato il libretto di lavoro - un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale il lavoratore è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni esercitate.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di pertinenza dell'interessato, con regolarizzazione di aggiornamento, sempreché non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà. In quest'ultimo caso l'azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Articolo 78

Trattamento di fine rapporto

Il T.F.R., spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 c.c. così come modificato dalla legge 29.5.1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31.5.1982 gli importi sono quelli determinati in base alla Legge predetta ed alle quote previste dalle precedenti regolamentazioni contrattuali.

Articolo 79

Trattamento di fine rapporto in caso di morte

In caso di morte del lavoratore il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 c.c. deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, il trattamento di fine rapporto e la indennità sostitutiva del preavviso. In mancanza delle persone indicate le indennità sono attribuite secondo le norme della successione.

In caso di morte di un lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia anzianità inferiore a 5 anni ma abbia superato il periodo di prova, l'azienda liquiderà, esclusivamente a favore del coniuge o dei figli minori già conviventi e a carico, le indennità predette calcolate in via convenzionale su una anzianità di 5 anni.

Articolo 80

Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti concordano di istituire, nel più breve tempo possibile, un fondo bilaterale paritetico di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale in favore di tutti gli addetti del settore Tessile Abbigliamento Moda, aperto alla partecipazione degli altri comparti del settore Moda, che opererà in sinergia con il fondo di previdenza complementare di settore Previmoda.

A tal fine, le parti si attiveranno da subito per l'approfondimento di tutti gli adempimenti tecnici e giuridici utili per la costituzione e l'operatività del Fondo e si impegnano a definire i necessari accordi sindacali e i conseguenti atti societari.

Il Fondo, al quale saranno iscritti tutti gli addetti del settore a cui si applica il presente Contratto nazionale secondo quanto di seguito previsto, sarà finanziato con un contributo base a carico delle aziende pari a 12 euro mensili per addetto, per 12 mensilità. Tale contribuzione avrà decorrenza dall'1.1.2018, mentre la decorrenza delle prestazioni sanitarie in favore degli iscritti sarà definita in sede di accordo di costituzione del Fondo stesso.

Con decorrenza dall'1.1.2020 il suddetto contributo è elevato a 15 euro mensili per addetto per 12 mensilità.

Saranno iscritti al Fondo tutti i lavoratori in forza non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato (apprendisti compresi) e a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi.

Nell'atto costitutivo del Fondo saranno comunque fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali, già operativi alla data dell'atto costitutivo stesso, con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura sanitaria integrativa comportante una contribuzione pari o superiore al contributo base di cui sopra.

Nell'ambito dei piani di copertura sanitaria che saranno predisposti dal Fondo, saranno previsti anche ulteriori piani sanitari standard, aggiuntivi rispetto a quello corrispondente al contributo base di cui sopra, con contribuzione a carico dei singoli lavoratori aderenti o definita nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Per consentire l'attivazione del Fondo, le aziende:

- entro il 31.10.2017 iscriveranno tutti i lavoratori al Fondo, secondo le modalità che saranno definite e comunicate dal Fondo stesso;

- entro la stessa data, in deroga alle scadenze contributive di cui sopra, per ogni lavoratore iscritto al Fondo sarà anticipato a carico delle aziende un contributo pari a 2,00 euro. Pertanto, la prima quota contributiva relativa al mese di gennaio 2018 sarà ridotta a 10,00 euro.

Sezione Seconda - Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro

Capitolo II - Disposizioni per gli Operai

Articolo 81

Modalità di corresponsione della retribuzione

La retribuzione normale sarà corrisposta agli operai in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 91 del presente Contratto, escluse solo quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale;

b) agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore a un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

- retribuzione mensile: ore lavorative del mese

Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.), come previsto dalle tabelle riportate nell'All. E).

Articolo 82

Inizio e fine del lavoro

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio o l'apprendista dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

L'operaio o l'apprendista, che si presenti con un ritardo non superiore a mezzora, sarà considerato presente, agli effetti del computo delle ore, a partire dal quarto d'ora successivo qualora il ritardo non superi i 15 minuti oppure dalla mezzora qualora superi i 15 minuti.

Nessun operaio o apprendista potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

In caso di adozione di sistemi elettronici di rilevazione dell'orario di entrata e di uscita, il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, dietro sua richiesta, copia del tabulato di rilevazione delle sue presenze del mese.

Articolo 83

Interruzione del lavoro

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai ed apprendisti il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in stabilimento non vennero preavvisati in termine utile e cioè almeno nel corso della giornata precedente l'interruzione, previo esame congiunto tra direzione aziendale e R.S.U., la Direzione Aziendale può disporre il recupero a regime normale. Nel caso in cui il recupero non venga disposto, per la prima giornata di sospensione sarà corrisposto l'80% della retribuzione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione, ferma restando la facoltà di disporre il recupero con le modalità di cui sopra.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Restano ferme le norme sulla cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, nonché nel caso di riduzione di lavoro a meno di 24 ore settimanali per un periodo superiore a quattro settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Chiarimento a verbale

Le Parti, nel prevedere la corresponsione dell'80% della retribuzione per la prima giornata di sospensione di cui al punto 2) del comma 1, confermano di non aver inteso sostituire l'intervento dell'azienda a quello della cassa integrazione guadagni come già precisato al comma 3 dell'articolo stesso.

Articolo 84

Lavori discontinui

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6.12.1923, n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone.

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%.

Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50ª ora settimanale compresa, ovvero 72ª ora settimanale per i custodi e portieri fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario di cui all'art. 36 del presente Contratto, per le ulteriori ore prestate. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento ai criteri indicati allo stesso articolo.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. 33 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 38 (Lavoro a squadre), ai soli fini della maggiorazione dell'1,38%.

Chiarimento a verbale

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.

Articolo 85

Turni a scacchi

Non sono di regola ammessi i turni a scacchi.

Essi potranno essere mantenuti dove ricorrono le condizioni per il loro regolare funzionamento. Nel caso che le maestranze ne richiedano la soppressione, le OO.SS. territoriali competenti interverranno per adottare le risoluzioni del caso.

I turni a scacchi non potranno essere istituiti laddove attualmente non esistono, se non a seguito del parere concorde favorevole delle OO.SS. territoriali competenti.

Ai lavoratori è dovuta la maggiorazione dell'1,64% sull'Elemento Retributivo Nazionale.

Articolo 86

Assegnazione del macchinario

Le assegnazioni del macchinario dovranno essere effettuate tenendo presenti le esigenze della produzione, le possibilità di prestazione degli operai in relazione alla natura del macchinario, alla specie dell'articolo prodotto, al rendimento del lavoro, alle condizioni dell'ambiente di lavoro.

Le modifiche non temporanee dell'assegnazione del macchinario e delle conseguenziali variazioni dell'assetto tecnico- organizzativo che comportino un aumento del carico di lavoro, saranno regolate dalla seguente procedura:

- 1) la Direzione Aziendale, preventivamente alla nuova assegnazione di macchinario, comunicherà agli operai interessati (o a parte degli operai stessi) e alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o al delegato di impresa le disposizioni studiate per l'attuazione in via sperimentale della nuova assegnazione;
- 2) la Direzione Aziendale, contemporaneamente, tramite la propria Associazione territoriale, comunicherà alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori la data di inizio dell'assegnazione in esperimento, la sua durata, il numero dei lavoratori interessati, nonché un'indicazione sui criteri e sulle modalità della predisposta nuova assegnazione;
- 3) dopo l'inizio dell'esperimento, previa acquisizione dei necessari elementi di giudizio, l'esame delle eventuali particolari situazioni di effettiva gravosità per i lavoratori non superate in sede aziendale, sarà demandato alle Organizzazioni territoriali Sindacali alle quali verranno in tal caso forniti i relativi elementi di valutazione. Per dette particolari situazioni non può esservi, in via normale, l'acquisizione dei necessari elementi per la formulazione di un giudizio se non decorsi 20 giorni di esperimento;
- 4) al termine dell'esperimento, la direzione aziendale comunicherà per iscritto o per affissione ai lavoratori interessati e alla R.S.U. o al delegato di impresa, le indicazioni del lavoro da eseguire e le relative condizioni riguardanti la nuova assegnazione. Inoltre, tramite la propria Associazione territoriale, darà analoga comunicazione alle Organizzazioni territoriali Sindacali dei lavoratori. Qualunque contestazione non abbia trovato risoluzione nell'ambito aziendale, sarà rimessa all'opportuno esame in sede sindacale territoriale qualora una delle parti ne faccia richiesta;
- 5) per l'esame delle controversie demandate in sede sindacale territoriale, come previsto al punto
- 6) del presente articolo, le Associazioni industriali e le Organizzazioni dei lavoratori competenti potranno farsi assistere da tecnici qualificati della materia e gli eventuali accertamenti tecnici ritenuti necessari dovranno essere eseguiti in sede aziendale tramite il Comitato tecnico paritetico di accertamento di cui all'art. 89 del presente Contratto.
- 7) nel caso di adozione di nuove forme di remunerazione a cottimo o a incentivo o di adeguamento di quelle esistenti in relazione alle diverse assegnazioni di macchinario, dovranno essere comunque applicate le norme previste all'art. 88 sulla disciplina del cottimo.

Chiarimento a verbale al punto 2)

Detta comunicazione ha finalità puramente informativa essendo ammesso l'intervento delle Associazioni Sindacali sull'esperimento in attuazione solo nei casi previsti ai punti 3) e 4) del presente articolo.

Articolo 87

Pulizia del macchinario

La pulizia del macchinario deve essere effettuata con l'osservanza delle disposizioni di legge sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Ove sia effettuata oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro è considerata come prestazione straordinaria ai fini retributivi.

Articolo 88

Lavoro a cottimo

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo in relazione alle possibilità tecniche delle varie lavorazioni ed ai sistemi in uso nei vari settori. Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

Nel caso che le lavorazioni siano organizzate in linee a catena o a flusso continuo, con prestazioni vincolate all'osservanza di un ritmo predeterminato che richieda un rendimento superiore a quello richiesto dal lavoro ad economia, l'operaio dovrà essere retribuito a cottimo, sempreché questo sistema sia praticabile. Qualora non sia possibile praticare tariffe di cottimo, l'azienda dovrà corrispondere agli operai, le cui prestazioni sono vincolate come sopra detto, una percentuale di maggiorazione del loro elemento retributivo nazionale del 4,13%.

Nulla è dovuto nel caso che la linea assolva un servizio ausiliario automatizzato o comunque non si verifichino le condizioni di cui al comma precedente.

b) Le tariffe di cottimo dovranno consentire all'operaio di normale capacità ed operosità di conseguire un guadagno non inferiore all'elemento retributivo nazionale stabilito per la sua categoria maggiorato del 4,13%. Tale condizione si presume adempiuta quando - essendovi più operai retribuiti in base alla medesima tariffa di cottimo - detti operai abbiano realizzato un guadagno medio di cottimo non inferiore al 4,13%.

c) Nel caso in cui per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorando a cottimo non raggiunga il guadagno minimo di cui al punto b), la retribuzione gli sarà integrata fino a raggiungerlo.

d) Prima dell'inizio delle singole lavorazioni, dovranno essere comunicati ai lavoratori interessati mediante affissione o con altro mezzo di comunicazione scritta:

- 1) le indicazioni del lavoro da eseguire;
- 2) il compenso unitario (tariffe di cottimo) corrispondente.

L'azienda comunicherà all'operaio gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga, con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

e) Le tariffe di cottimo, nell'interesse dell'azienda come degli operai, divengono definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata (avuto riguardo ai caratteri tecnici e alle eventuali complessità delle lavorazioni) sarà preventivamente stabilita e comunicata agli operai interessati. Tale durata sarà compresa tra i 15 e i 45 giorni; l'esperimento sarà seguito dal periodo di assestamento della tariffa di cottimo o di incentivo di durata non superiore a due mesi.

f) L'azienda comunicherà alla Rappresentanza sindacale unitaria o al delegato di impresa e, tramite la propria Associazione territoriale, ai Sindacati provinciali dei lavoratori all'atto di introduzione dei nuovi sistemi di cottimo o di incentivo, o nel caso di modifiche ai sistemi in vigore, solo i criteri generali applicati.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti minimo e massimo di maggiorazione dei tempi esecutivi e ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Nel caso di introduzione di lavorazioni a catena o a flusso continuo di cui al secondo comma del precedente punto a), le comunicazioni saranno fatte tenendo conto della diversa denominazione che detti criteri assumono. Tali comunicazioni avranno finalità informative essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo.

g) Ove si verifichi che per un periodo di tempo non inferiore a 15 giorni l'applicazione di una o più voci delle vigenti tariffe determini una minore retribuzione rispetto ai livelli raggiunti nel quadrimestre precedente per ragioni indipendenti dalla laboriosità degli operai, l'azienda dovrà ricercare ed eliminare la causa del fatto e, contemporaneamente, determinerà la quota di minor guadagno che dovrà essere riconosciuta agli operai, ad integrazione delle retribuzioni già riscosse.

I provvedimenti di cui sopra non saranno adottati vigendo le tariffe provvisorie durante il periodo di assestamento.

Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzioni di retribuzione.

i) I datori di lavoro non potranno servirsi di cottimisti che abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti.

A questo effetto la dipendenza di un operaio da un altro può essere intesa soltanto come rapporto tecnico e disciplinare nell'ambito della azienda.

j) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo s'intende il totale delle somme pagate per il lavoro a cottimo nel periodo preso in esame diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

k) L'operaio cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro.

Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, l'operaio avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

l) Qualunque contestazione che non trovi risoluzione nell'ambito aziendale - sia per i cottimi e gli incentivi già in atto, sia per quelli di nuova introduzione - riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa ad opportuno riesame da parte delle competenti Organizzazioni territoriali.

Gli eventuali accertamenti tecnici ritenuti necessari dovranno essere eseguiti in sede aziendale tramite il Comitato tecnico paritetico di accertamento di cui all'art. 89 del presente Contratto.

m) La procedura sopra prevista non concerne le controversie di interpretazione, né quelle di applicazione non indicate nel punto precedente, per le quali valgono le norme dell'art. 6 del presente Contratto.

n) Le decisioni assunte decorreranno dalla data di presentazione del reclamo.

Articolo 89

Comitati tecnici paritetici di accertamento

Nei casi previsti dall'art. 86, punto 5 e dall'art. 88 punto 1) del presente Contratto, potrà essere costituito, di volta in volta, secondo le specifiche competenze, su richiesta dell'una o dell'altra parte, un Comitato paritetico per l'accertamento dei dati tecnici necessari ai fini della risoluzione della vertenza, secondo i quesiti di carattere tecnico concordati dalle suddette Associazioni.

Il Comitato sarà composto da uno a tre membri, nominati dalle Associazioni sindacali territoriali dei lavoratori tra i dipendenti dell'azienda più qualificati dal punto di vista tecnico, ed altrettanti nominati dalla direzione aziendale.

Le designazioni saranno notificate dall'una all'altra parte attraverso le rispettive Associazioni territoriali.

Il Comitato funzionerà collegialmente, nei limiti di quesiti ad esso sottoposti, e concluderà gli accertamenti entro 15 giorni dallo scambio delle notifiche delle designazioni, salvo accordo delle Associazioni suddette per una proroga non eccedente altri 10 giorni.

L'azienda predisporrà quanto necessario perché il Comitato possa effettuare l'accertamento degli elementi tecnici ad esso demandati.

Quando il risultato dell'accertamento sia acquisito all'unanimità e rimuova i presupposti che avevano originato la controversia, questa si intenderà definita.

Dichiarazione a verbale

Avendo riguardo alle peculiari caratteristiche organizzative del settore Tessile Abbigliamento Moda e, in modo particolare, alla precedente disciplina contrattuale degli istituti dell'assegnazione del macchinario (art. 86 del presente contratto) e del cottimo (art. 88 del presente contratto), che non è condizionata ad alcun limite, le parti non hanno ritenuto possibile subordinare la costituzione dei Comitati tecnici paritetici di accertamento di cui al presente articolo alla presenza di un numero minimo di dipendenti occupati nelle aziende.

Articolo 90

Definizione di jolly

Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.

L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte.

Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

Articolo 91

Giorni festivi - Riposo settimanale

1) Sono giorni festivi i seguenti:

- a) Capodanno: 1° gennaio;
- b) Epifania: 6 gennaio;
- c) Giorno dell'angelo;

- d) Anniversario Liberazione: 25 aprile;
- e) Festa del Lavoro: 1° maggio;
- f) Fondazione della Repubblica: 2 giugno;
- g) Assunzione Maria Vergine: 15 agosto;
- h) Ognissanti: 1° novembre;
- i) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
- j) Santo Natale: 25 dicembre;
- k) Santo Stefano: 26 dicembre;
- l) Santo Patrono della località, ove ha sede lo stabilimento nel giorno in calendario.

Per i giorni festivi anzidetti verrà applicato il seguente trattamento economico:

- a) quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione mensile;
- b) in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione quante sono le ore prestate, con la maggiorazione prevista dall'art. 39 del presente contratto;
- c) in caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto un trattamento economico corrispondente a 1/26 della retribuzione mensile;
- d) la festività coincidente con altre festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 1/26. Qualora due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica, verranno aggiunti alla retribuzione mensile 2/26.

Per i compensi relativi alle festività del 15 Agosto e del 4 Novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell'istituto della Riduzione di orario) contenute nell'articolo 33 - Orario di lavoro del presente contratto.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero all'operaio o all'apprendista, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;
- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con un altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

In caso di intervento della cassa integrazione guadagni rimane a carico dell'azienda, limitatamente alle prime due settimane di sospensione, la differenza tra quanto corrisposto dall'Ente previdenziale ed il normale trattamento di festività.

Fanno eccezione le festività di cui ai numeri 4) e 5) per le quali il trattamento integrativo sarà ugualmente corrisposto dall'azienda anche oltre le due settimane di sospensione.

I trattamenti integrativi di cui ai due commi precedenti sono commisurati al 100% della retribuzione normale netta.

Il trattamento stabilito alle lett. c) e d) sarà egualmente corrisposto all'operaio o all'apprendista che risulti assente dal lavoro per sospensione a qualunque causa dovuta - indipendente dalla volontà del lavoratore - da non oltre due settimane. Fanno eccezione le festività di cui ai numeri 4) e 5) che verranno ugualmente corrisposte anche oltre le due settimane di sospensione.

2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla legge 5.3.1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28.12.1985, n. 792. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle Ore" di cui all'art. 37 del presente Contratto, qualora attivata.

Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 92 del presente Contratto.

I permessi si intendono individuali, fatta salva la possibilità di diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali, concordate tra azienda e R.S.U..

3) Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

4) Restano ferme le modalità retributive previste dall'Accordo interconfederale 26.1.1977 - punto a) - per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 33 - Orario di lavoro del presente Contratto.

Chiarimento a verbale n. 1

Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà, dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla Legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana. Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

Chiarimento a verbale n. 2

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.

Articolo 92

Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo.

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico-produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.

La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza Sindacale Unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle ferie continuative di cui ai commi 3 e 4 sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 91 del presente Contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto -, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Il periodo minimo di ferie di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Dichiarazione a verbale n. 1

In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie, se maturate o maturabili nel corso dell'anno, da fruire in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le Parti riconoscono che l'attuale disciplina contrattuale delle ferie, che prevede trattamenti differenziati tra operai, qualifiche speciali o intermedie e impiegati, in particolare in riferimento al numero di giorni di riposo annuali spettanti a ciascun lavoratore in relazione all'anzianità di servizio aziendale, risponde a caratteristiche degli inquadramenti ed a esigenze ormai non più presenti nell'attuale organizzazione delle imprese del settore. Pertanto, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà gli aspetti quantitativi ed i risvolti organizzativi del suddetto fenomeno, per poi sottoporre alle Parti nazionali le possibili ipotesi di riforma o modifica della disciplina attualmente prevista negli artt. 92, 99 e 108.

Articolo 93

Tredicesima mensilità

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata in occasione della ricorrenza natalizia nella misura annua di una mensilità della retribuzione.

Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali. Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese di dicembre se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Agli effetti della liquidazione della tredicesima mensilità verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.

Articolo 94

Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro

In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'Inps, ed eventualmente di altri soggetti pubblici o privati, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale;
- dal 4° al 180° giorno di malattia: 100% della retribuzione netta normale.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento a carico dell'Inps, l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente Contratto.

L'azienda anticiperà, a norma di legge, alle normali scadenze dei periodi di paga il valore presumibile della indennità a carico del competente istituto salvo conguaglio finale.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali che determinino per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli sostenuti per gli operai.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli Istituti assicuratori, con decorrenza dalla data del riconoscimento stesso, alla presentazione di certificato medico indicante la data di inizio o di prosecuzione e/o di chiusura dell'incapacità al lavoro, la data del rilascio, la prognosi ed ogni altra indicazione stabilita dalle regolamentazioni in materia, nonché all'osservanza di quanto previsto all'art. 62 del presente contratto. L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'Inps non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali dell'integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori.

Tali trattamenti assorbiranno fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non saranno cumulabili con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente Contratto, anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

Trattamento economico di malattia nei casi di Cassa Integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'Inps.

Pertanto, se l'Inps corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'Inps per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla Cig sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'Inps, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia Inps, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (Allegato G).

Nota a verbale

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posta a carico dell'azienda, di cui al comma 1 del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'Inps.

Articolo 95

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% della retribuzione netta normale mensile per i primi 5 mesi. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 (allegato A del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

Nota a verbale n. 1

Il trattamento integrativo, di cui al comma 1 del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'Inps.

Articolo 96

Risoluzione del rapporto e preavviso

L'azienda, l'operaio o l'apprendista che intendano risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.

Il termine di preavviso per il licenziamento o le dimissioni è, per ciascuna parte, di una settimana lavorativa (ad orario normale secondo il presente contratto) o di due settimane lavorative ad orario normale secondo il presente contratto per gli operai di 3°, 4° e 5° livello.

A termini dell'art. 2118 c.c., la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Sezione Seconda - Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro

Capitolo III - Disposizioni per le qualifiche speciali o intermedie

Articolo 97

Sospensioni e riduzioni di lavoro

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Articolo 98

Giorni festivi - Riposo settimanale

1) Sono giorni festivi i seguenti:

- a) Capodanno: 1° gennaio;
- b) Epifania: 6 gennaio;
- c) Giorno dell'Angelo;
- d) Anniversario Liberazione: 25 aprile;
- e) Festa del Lavoro: 1° maggio;
- f) Fondazione della Repubblica: 2 giugno;
- g) Assunzione Maria Vergine: 15 agosto;
- h) Ognissanti: 1° novembre;

- i) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
- j) Santo Natale: 25 dicembre;
- k) Santo Stefano: 26 dicembre;
- l) Santo Patrono della località, ove ha sede lo stabilimento nel giorno in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui sopra con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione con quote orarie della retribuzione stessa aumentate delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 39 del presente Contratto.

Per i compensi relativi alle festività del 15 agosto e del 4 novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell'istituto della Riduzione di orario) contenute nell'articolo 33 - Orario di lavoro del presente contratto.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un intermedio nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'intermedio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività sopresse di cui alla legge 5.3.1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28.12.1985, n. 792. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle Ore" di cui all'art. 37 del presente Contratto, qualora attivata.

Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 99 del presente Contratto.

I permessi si intendono individuali, fatta salva la possibilità di diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali, concordate tra azienda e R.S.U..

3) Restano ferme le modalità retributive previste dall'Accordo interconfederale 26.1.1977 - punto a) - per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 33 - Orario di lavoro del presente Contratto.

Chiarimento a verbale n. 1

Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti in domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla Legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.

Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

Chiarimento a verbale n. 2

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.

Articolo 99

Ferie

Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

- 4 settimane per anzianità da 1 a 12 anni;

- 4 settimane più 1 giorno lavorativo per anzianità da oltre 12 fino a 20 anni;
- 5 settimane per anzianità oltre 20 anni.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo.

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico - produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.

La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle ferie continuative di cui ai commi 3 e 4 sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 98 del presente Contratto, cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'intermedio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto -, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

Dichiarazione a verbale n. 1

In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie, se maturate o maturabili nel corso dell'anno, da fruire in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le Parti riconoscono che l'attuale disciplina contrattuale delle ferie, che prevede trattamenti differenziati tra operai, qualifiche speciali o intermedie e impiegati, in particolare in riferimento al numero di giorni di riposo annuali spettanti a ciascun lavoratore in relazione all'anzianità di servizio aziendale, risponde a caratteristiche degli inquadramenti ed a esigenze ormai non più presenti nell'attuale organizzazione delle imprese del settore.

Pertanto, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà gli aspetti quantitativi ed i risvolti organizzativi del suddetto fenomeno, per poi sottoporre alle Parti nazionali le possibili ipotesi di riforma o modifica della disciplina attualmente prevista negli artt. 92, 99 e 108.

Articolo 100

Tredicesima mensilità

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'intermedio una mensilità di retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda, considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

Articolo 101

Trattamento economico di malattia

In caso di malattia, l'intermedio non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 62 del presente Contratto avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione per i successivi mesi.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di riscuotere da parte degli Istituti assicuratori, oppure per atti di previdenza dell'azienda.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente Contratto, anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

Trattamento economico di malattia nei casi di Cassa Integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'Inps.

Pertanto, se l'Inps corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia.

Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'Inps per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla Cig sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'Inps, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia Inps, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (Allegato G).

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posta a carico dell'azienda, di cui al comma 1 del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità, e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'Inps.

Articolo 102

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta per i primi 5 mesi. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 (Allegato A del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

Nota a verbale n. 1

Il trattamento integrativo, di cui al comma 1 del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'Inps.

Nota a verbale n. 2

Per le lavoratrici già in forza all'1.7.1995, l'azienda dovrà corrispondere il 27% della retribuzione mensile per il 6° mese di assenza. Inoltre, ove durante tale periodo intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 101 del presente Contratto, quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

Articolo 103

Permessi

Articolo abrogato dal 28.7.2021.

Articolo 104

Risoluzione del rapporto e preavviso

L'azienda o l'intermedio che intendano risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.

Il termine di preavviso per il licenziamento o dimissioni dell'intermedio non in prova è di:

- 1 mese per anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 1 mese e mezzo per anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni;
- 2 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

I termini di disdetta decorreranno dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo matrimoniale. Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi all'intermedio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Sezione Seconda - Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro

Capitolo IV - Disposizioni per gli Impiegati

Articolo 105

Laureati e diplomati

L'impiegato laureato, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al proprio titolo di studio di laurea magistrale, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al sesto qualora sia adibito a mansioni che - pur non specificamente esemplificate nel mansionario del presente contratto - ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria dello stesso sesto livello.

L'impiegato diplomato, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al titolo di studio conseguito, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al quinto qualora sia adibito a mansioni che - pur non specificamente esemplificate nel mansionario del presente contratto - ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria dello stesso quinto livello.

Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano circa l'opportunità che le aziende considerino prioritariamente la possibilità di sviluppo professionale di quei lavoratori che conseguano un titolo di studio che si inquadri nell'ambito delle necessità e dell'evoluzione organizzativa dell'impresa.

Articolo 106

Sospensioni e riduzioni di lavoro

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Articolo 107

Giorni festivi - Riposo settimanale

1) Sono giorni festivi i seguenti:

- a) Capodanno: 1° gennaio;
- b) Epifania: 6 gennaio;
- c) Giorno dell'Angelo;
- d) Anniversario Liberazione: 25 aprile;
- e) Festa del Lavoro: 1° maggio;
- f) Fondazione della Repubblica: 2 giugno;
- g) Assunzione Maria Vergine: 15 agosto;
- h) Ognissanti: 1° novembre;
- i) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
- j) Santo Natale: 25 dicembre;
- k) Santo Stefano: 26 dicembre;
- l) Santo Patrono della località, ove ha sede lo stabilimento nel giorno in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui sopra con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione con quote orarie della retribuzione stessa aumentate delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 39 del presente contratto.

Per i compensi relativi alle festività del 15 agosto e del 4 novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell'istituto della Riduzione di orario) contenute nell'art. 33 - Orario di lavoro del presente Contratto.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge. Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale. In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiegato dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla legge 5.3.1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28.12.1985, n. 792. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore" di cui all'art. 37 del presente Contratto, qualora attivata.

Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 108 del presente Contratto.

I permessi si intendono individuali, fatta salva la possibilità di diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali, concordate tra azienda e R.S.U..

3) Restano ferme le modalità retributive previste dall'Accordo interconfederale 26.1.1977 - punto a) - per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 33 - Orario di lavoro del presente Contratto.

Chiarimento a verbale n. 1

Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla Legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.

Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

Chiarimento a verbale n. 2

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.

Articolo 108

Ferie

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 4 settimane più un giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni alla data di maturazione delle ferie. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo.

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico - produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.

La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle ferie continuative di cui ai commi 3 e 4 sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o uffici o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato d'impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 107 del presente Contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto dal momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva.

Dichiarazione a verbale n. 1

In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie, se maturate o maturabili nel corso dell'anno, da fruire in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le Parti riconoscono che l'attuale disciplina contrattuale delle ferie, che prevede trattamenti differenziati tra operai, qualifiche speciali o intermedie e impiegati, in particolare in riferimento al numero di giorni di riposo annuali spettanti a ciascun lavoratore in relazione all'anzianità di servizio aziendale, risponde a caratteristiche degli inquadramenti ed a esigenze ormai non più presenti nell'attuale organizzazione delle imprese del settore. Pertanto, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà gli aspetti quantitativi ed i risvolti organizzativi del suddetto fenomeno, per poi sottoporre alle Parti nazionali le possibili ipotesi di riforma o modifica della disciplina attualmente prevista negli artt. 92, 99 e 108.

Articolo 109

Tredicesima mensilità

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'impiegato una mensilità di retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda, considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

Articolo 110

Indennità di Cassa per maneggio denaro - Cauzione

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 % dell'elemento retributivo nazionale.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate, a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Articolo 111

Trattamento economico di malattia

In caso di malattia, l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 62 del presente Contratto, avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione per i successivi mesi.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali. Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente Contratto anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

Dichiarazione a verbale

In caso di inquadramento previdenziale che preveda l'intervento economico di malattia a carico dell'Istituto assicuratore la corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia dovrà, essere intesa come retribuzione netta.

Trattamento economico di malattia nei casi di Cassa Integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'Inps.

Pertanto, se l'Inps corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'Inps per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla Cig sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'Inps, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia Inps, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (Allegato G).

Articolo 112

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta per i primi 5 mesi. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 (Allegato A del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

Nota a verbale n. 1

Il trattamento integrativo, di cui al comma 1 del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'Inps.

Nota a verbale n. 2

Per le lavoratrici già in forza all'1.7.1995, l'azienda dovrà corrispondere il 27% della retribuzione mensile per il 6° mese di assenza. Inoltre, ove durante tale periodo intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 111 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

Articolo 113

Permessi

Articolo abrogato dal 28.7.2021.

Articolo 114

Preavviso

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

Anzianità di servizio	Mesi di preavviso secondo i livelli		
	8°- 7°	6°- 5°	4° - 3° -2°
Fino a 5 anni	2	1 e mezzo	1
da 5 a 10 anni	3	2	1 e mezzo
Oltre 10 anni	4	3	2

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto a mezzo di lettera raccomandata. La data della disdetta è quella del ricevimento della raccomandata.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo matrimoniale. Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato licenziato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.

Ai sensi dell'articolo 2118 c.c., la parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito. L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Articolo 115

Norme particolari per lavoratori con funzioni direttive o di capo ufficio

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive o di capo ufficio per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Al fine di favorire l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con funzioni direttive o di capo ufficio verrà agevolata la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Sezione Seconda - Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro

Capitolo V - Disposizioni per i Quadri

Articolo 116

Norme per i quadri

Ai sensi della legge 13.5.1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi. Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13.5.1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 c.c. e del R.D. 29.6.1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Articolo 117

Attività formativa

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Articolo 118

Indennità di funzione

Ai lavoratori con qualifica di quadro è riconosciuta una indennità di funzione nella misura di 51,65 euro mensili, fatto salvo quanto previsto dall'art. 87, Sezione Seconda del C.C.N.L. 27.7.1995.

Sezione Seconda - Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro

Capitolo VI - A) Elemento Retributivo Nazionale

Elemento Retributivo Nazionale

Le Parti hanno convenuto quanto segue:

- la disciplina definita nel Cap. VI del C.C.N.L. del 5.7.2017 non troverà applicazione per il periodo di vigenza del presente Contratto nazionale;

- pertanto, per il periodo di vigenza del presente Contratto 1.4.2020 - 31.3.2024, la dinamica dell'E.R.N. viene regolata dalle Tabelle di seguito riportate;

- nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale, le Parti definiranno la nuova disciplina dell'E.R.N. in base a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9.3.2018.

Aumenti contrattuali e relative decorrenze

Liv.	Par.	1 ^a Tranche Aprile 2022	2 ^a Tranche Gennaio 2023	3 ^a Tranche Aprile 2023
		Euro		
8	127	25,40	31,75	34,29
7	120	24,00	30,00	32,40
6	112	22,40	28,00	30,24
5	105	21,00	26,25	28,35
4	100	20,00	25,00	27,00
3 bis	98	19,60	24,50	26,46
3	96	19,20	24,00	25,92
2 bis	93	18,60	23,25	25,11
2	91	18,20	22,75	24,57
1	72	14,40	18,00	19,44

Conseguentemente l'Elemento Retributivo Nazionale - E.R.N. - assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze indicate:

Tabella E.R.N. fino al 31.3.2024

Liv.	E.R.N.			
	Fino al 31.3.2022	Da Aprile 2022	Da Gennaio 2023	Da Aprile 2023
	Euro			
8	2.173,24	2.198,64	2.230,39	2.264,68
7	2.049,70	2.073,70	2.103,70	2.136,10
6	1.924,49	1.946,89	1.974,89	2.005,13
5	1.802,76	1.823,76	1.850,01	1.878,36
4	1.714,95	1.734,95	1.759,95	1.786,95
3 bis	1.675,42	1.695,02	1.719,52	1.745,98
3	1.638,13	1.657,33	1.681,33	1.707,25
2 bis	1.590,85	1.609,45	1.632,70	1.657,81
2	1.556,18	1.574,38	1.597,13	1.621,70
1	1.237,20	1.251,60	1.269,60	1.289,04

Viaggiatori e piazzisti

Cat.	E.R.N.			
	Fino al 31.3.2022	Da Aprile 2022	Da Gennaio 2023	Da Aprile 2023
	Euro			
1 ^a	1.852,27	1.874,67	1.902,67	1.932,91
2 ^a	1.747,47	1.768,47	1.794,72	1.823,07

Sezione Seconda - Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro

Capitolo VI - B) Norme specifiche

Aziende Terziste nel Mezzogiorno

Per le aziende identificate al Protocollo n. 2 del vigente C.C.N.L., gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori alle scadenze di cui al Punto A entreranno in vigore alle seguenti scadenze:

- 1.10.2022;
- 1.7.2023;
- 1.10.2023.

Sezione Seconda - Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro

Capitolo VII - Inquadramento

Inquadramento

Premesso che l'art. 52 del presente Contratto definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, vengono qui di seguito specificate le declaratorie e le esemplificazioni:

- per i dipendenti addetti all'industria dell'Abbigliamento tradizionale, informale e sportivo - camicerie - biancheria personale e da casa - confezioni in pelle e succedanei - divise e abiti da lavoro - corsetteria - cravatte, sciarpe e foulards - accessori dell'abbigliamento - oggetti cuciti in genere - bottoni ed articoli affini;
- per i dipendenti addetti all'industria della maglieria, calzetteria e tessuti a maglia;
- per i dipendenti addetti all'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia;
- per i dipendenti addetti all'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche;
- per i dipendenti addetti all'industria del cotone, del lino e delle fibre affini;
- per i dipendenti addetti all'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi.
- per i dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile;
- per i dipendenti impiegati in altre attività tessili e per i dipendenti di aziende esercenti altre attività tessili.

8° Livello

Declaratoria

Appartiene a questo livello con qualifica di quadro il personale con funzioni direttive il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tale personale è affidata la gestione, il coordinamento ed il controllo, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, di settori o servizi di particolare complessità ed importanza per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa.

A tale personale sono affidate, in condizioni di autonomia decisionale e responsabilità, funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale per l'impresa per l'elevato livello, ampiezza e natura dei compiti.

Nota a verbale

Le Parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla Legge 13.5.1985, n. 190. Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

7° Livello

Declaratoria

Appartiene a questo livello con qualifica di impiegato il personale con funzioni direttive che opera in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.

Esemplificazioni

- Responsabile del servizio amministrazione e/o finanza
- Responsabile del servizio del personale, selezione formazione e gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali
- Responsabile della produzione, anche di unità operative autonome
- Product manager (responsabile del servizio progettazione e industrializzazione del prodotto)
- Responsabile del servizio commerciale
- Responsabile del servizio Edp
- Responsabile del servizio qualità di prodotto e/o processo
- Responsabile del magazzino totalmente automatizzato

6° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

Esemplificazioni

- Capo ufficio contabilità
- Capo ufficio controllo di gestione
- Capo ufficio acquisti e/o vendite, cui può essere richiesta la conoscenza operativa di almeno una lingua estera
- Capo ufficio amministrazione del personale
- Capo ufficio programmazione della produzione
- Brand manager (capo ufficio progettazione e industrializzazione del prodotto, con riferimento a singole linee di prodotto)
- Capo ufficio gestione e coordinamento delle produzioni decentrate (outsourcing)
- Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti
- Capo ufficio marketing
- Analista Edp
- Capo laboratorio di analisi chimiche, chimico/fisiche
- Gestore di strutture di vendita medie (di cui all'art. 4, lett. e) del D.Lgs. n. 114/1998) o superiori con: funzioni di coordinamento e guida di altro personale e molo decisionale anche in ordine all'assortimento dei capi e alle politiche di vendita al pubblico
- Responsabile sala stampa InkJet

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria abbigliamento tradizionale, informale e sportivo - camicerie - biancheria personale e da casa - confezioni in pelle e succedanei - divise ed abiti da lavoro - corsetteria - cravatte, sciarpe e foulards - accessori dell'abbigliamento - oggetti cuciti in genere - bottoni ed articoli affini

5° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

Esemplificazioni

Impiegati

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Programmatore Edp
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative

Confezioni esterne maschili e femminili, confezione di abiti casual-sportwear:

- Collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, tailleurs, mantelli, pantaloni, gonne, casual, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione

Intermedi

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Capo sezione
- Aiuto modellista
- Assistente: fermo restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello

Confezioni maschili e femminili, confezioni in pelle e succedanei, impermeabili, abiti da lavoro, biancheria uomo e donna:

- Studio della composizione del disegno con ricerca di ottimizzazione del consumo

Confezioni maschili e femminili, confezioni in pelle e succedanei:

- Segnatura su tessuti con modelli (cartoni) già preparati, con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombato del modello
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie

Confezioni maschili e femminili:

- Sarto finito che confeziona il capo completo

Confezioni in pelle e succedanei:

- Addetto allo sviluppo dei modelli
- Addetto alla formazione partite colori con autonomia operativa

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

4° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni

Impiegati

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore Edp
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

Intermedi

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Aiuto capo squadra area manutenzione
- Capogruppo istruttore che, lavorando manualmente, è preposto alla guida esecutiva di un gruppo di operai senza responsabilità decisionale del lavoro degli operai stessi
- Operatori di modellistica

Confezioni di abiti casual-sportswear; impermeabili, biancheria uomo e donna, busti e reggiseni, cravatte:

- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombamento del modello
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie

Busti e reggiseni:

- Studio del disegno (modellista) con determinazione del consumo con modello già preparato

Cravatte:

- Studio della composizione del modello del disegno e determinazione del consumo

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Addetto allo sviluppo delle taglie e/o piazzamento con applicazione di regole predefinite
- Campionaristi che confezionano il capo spalla completo (cucito e stiro)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

Confezioni in pelle e succedanei:

- Sceglitori di pelli
- Addetto al taglio e al piazzamento

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear:

- Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri (dopo 18 mesi di permanenza al terzo livello)

Bottoni ed articoli affini:

- Incisori su stampi a macchina con relativa messa a punto
- Stampatori specializzati
- Tintori con autonoma capacità di preparazione e correzione delle tinte
- Addetto alla guida e al controllo dei lavoratori della borlonatura
- Addetto alle prove su ricette preparate, con autonoma capacità operativa
- Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili (dopo 18 mesi di permanenza al terzo livello)

3° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezione di abiti casual-sportswear:

- Macchiniste confezionatrici del capo completo
- Addetto alla stiratura finale completa del capo (sia con ferro che con pressa)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni in pelle e succedanei:

- Addetto al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura
- Addetto alla attaccatura della manica senza preventiva imbastitura

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche:

- Addetto alla confezione completa del capo-spalla con operazioni effettuate prevalentemente a mano
- Addetto all'imbastitura ed alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata con o senza attaccatura del rollino
- Addetto al ripasso completo (tessuto e fodere) del capo finito con ferro da stiro
- Campionarista confezionatrice del capo spalla completo (solo cucitura)
- Campionarista/prototipista confezionatrice del Pantalone completo (cucito e stiro)

Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa). Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc. Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano o a macchina per abiti, biancheria, ecc. Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini. Confezioni in serie di cravatte, scarpe e foulards:

- Addetto al taglio che operi indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore

Bottoni ed articoli affini:

- Addetto alle disposizioni delle lavorazioni

L'Elencazione delle mansioni identificate come "3° Super" è tassativa.

Esemplificazioni relative al 3° livello

Impiegati

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con l'utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista /receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattameli, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear. Confezioni in pelle e succedanei:

- Piazzamento e segnatura di modelli su carta o materiale con consumi già determinati (nel settore taglio)
- Addetto al taglio di fodere od interni

- Addetto alla tranciatura
- Rifilatura al taglio
- Addetto alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione
- Collaudo intermedio o finale su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti
- Addetto all'imbastitura della tela lunga (esclusivamente per capo sartoriale)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear:

- Stenditura tessuti
- Campionarista/prototipista confezionatrice del pantalone completo (solo cucito)
- Addetti alla confezione completa del pantalone
- Addetto ad operazioni di stiro intermedio con esclusione delle operazioni di semplice apertura delle cuciture
- Addetto alla stiratura finale
- Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri (per i primi 18 mesi)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni in pelle e succedanei:

- Addetto alla riparazione a macchina o a mano che intervengono anche per la sostituzione di qualsiasi parte del capo

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche:

- Visitaggio, vaporissaggio e trattamento tessuto
- Addetto alle segnature sul davanti delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o a righe
- Addetto all'attaccatura e alla finitura con eventuale impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con macchina normale o Addetto a procedimento analogo per le tasche
- Addetto all'impuntura del margine con macchina normale e a trasporto della barra d'ago senza imbastitura di riferimento
- Addetto alla cucitura del margine davanti con applicazione della fettuccia con macchina taglia-cuci senza imbastitura di riferimento
- Addetto all'imbastitura delle paramonture
- Addetto all'attaccatura tasche a toppa a quadri
- Addetto all'attaccatura del taschino su tessuti rigati e/o a quadri con riscontro delle righe e dei quadri al taglio
- Mansione speciale: utilitari o volanti (10,22% di maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear. Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa).

Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini. Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulards:

- Addetto a macchine di taglio a controllo elettronico

Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa). Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc. Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano o a macchina per abiti, biancheria, ecc.:

- Segnatura su tessuto con modello o sagome già predisposte, con possibilità di spostamento del modello

Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini Confezioni in serie di cravatte, scarpe e foulards:

- Segnatura e taglio su tessuti apportando eventuali modifiche ed adattamenti

Bottoni ed articoli affini:

- Fresista

- Foratore specialista

- Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili (per i primi 18 mesi)

2° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla cucitura spalle tessuto con distribuzione della lentezza sul dietro

- Addetto alla confezione della fodera degli spacchi senza preventiva imbastitura

- Addetto all'imbastitura della tela

- Addetto alla sorfilatura del davanti del pantalone con o senza tasche eseguite, con applicazione contemporanea della fodera senza preventiva imbastitura o fissaggi diversi

- Addetto alla cucitura delle cinture al pantalone classico con inserimento dei laccini (passanti) senza riferimenti determinati

- Addetto alla cucitura cavallo pantaloni in unica soluzione (dal davanti al dietro) con rimessa sul dietro in vita e senza segnatura indicativa della cucitura stessa

- Addetto alle impunture con l'esecuzione di puntini a mano

- Addetto alle rifiniture ornamentali a mano (ricamo)

- Campionarista che confeziona parti consistenti e importanti del capo

- Addetto alla confezione a mano degli occhielli aperti

L'Elencazione delle mansioni identificate come "2° Super" è tassativa.

Esemplificazioni relative al 2° livello

Impiegati

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizioni, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)

- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali

- Centralinista/Receptionist

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti

- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci

- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Aiuto fuochista

- Addetto al servizio mensa e ristoro

- Fattorini

- Portinai, guardiani, uscieri

- Infermiere generico

- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche:

- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compreso nel 3° livello: per la mansione speciale degli utilitari o volanti è previsto il 10,22% di maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale

Confezioni di abiti casual-sportswear; confezioni in pelle e succedanei:

- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compresi nei livelli superiori

Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa):

- Segnatura su tessuto con modello e sagome già predisposte

- Addetto ad operazioni semplici di taglio

- Taglio su segnato

- Addetto alla cucitura

- Stiratura e piegatura del capo

- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc.:

- Addetto ad operazioni semplici di taglio

- Tranciatura colli, polsi e varie

- Confezione

- Stiratura e piegatura del capo

- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc.:

- Segnatura su tessuto con modello o sagome già preparate (cartoni)

- Addetto ad operazioni semplici di taglio

- Confezione del capo completo

- Ricamo a macchina

- Stiratura e piegatura del capo

- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini:

- Addetto al controllo metrico dei tessuti

- Addetto alla faldatura

- Addetto ad operazioni semplici di taglio

- Addetto alla divisione ed alla preparazione dei materiali tagliati per la confezione

- Addetto alla preparazione degli accessori per la confezione

- Confezione

- Stiratura e piegatura del capo

- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in sene di cravatte, sciarpe e foulards:

- Addetto al controllo metrico dei tessuti
- Addetto ad operazioni semplici di taglio
- Cucitura
- Confezione
- Stiratura
- Imbustatura
- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di articoli vari: sottoascelle, spalline imbottite, accessori sportivi ed affini in tessuto, vele, bandiere, gagliardetti, uose, assorbenti igienici, piume e fiori artificiali per ornamento, ventagli ed affini, pieghettatura, oggetti cuciti in genere:

- Operazioni di taglio o tranciatura
- Imballaggio e spedizioni

Bottoni ed articoli affini:

- Addetto alla cernita dei colori
- Addetto alla cernita della seconda scelta
- Addetto al confezionamento, imballaggio e spedizioni

1° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto a mansioni di manovalanza

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria della maglieria, calzetteria e tessuti a maglia

5° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa:

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

Esemplificazioni

Impiegati

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Programmatore Edp
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative

Intermedi

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente: fermo restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello.

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, tailleurs, mantelli, pantaloni, gonne, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione

4° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni

Impiegati

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore Edp
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

Intermedi

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Aiuto capo squadra area manutenzione
- Aiuto assistente

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Segnatura su tessuto a maglia con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione e l'appiombamento del modello, limitatamente per abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- Segnatura su tessuto a maglia o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie, limitatamente per abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- Addetto alla campionatura, che sulla base del disegno o del tracciato eseguono per intero e autonomamente il prototipo sulla macchina rettilinea e della tessitura (settore maglieria)
- Addetto alla campionatura, che taglia il prototipo ed esegue tutte le operazioni della confezione apportando le eventuali correzioni o modifiche (settore maglieria)

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto allo sviluppo del prodotto nella fase produttiva

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Personale addetto all'addestramento ed alla sorveglianza della lavorazione
- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Ricettista (si intende colui che determina la qualità e quantità degli ingredienti da usare)
- Addetto alle operazioni di distribuzione, consegna e accettazione del lavoro esterno, con verifica dei controlli qualitativi secondo gli standards predefiniti
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

3° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Addetto alle operazioni congiunte di taglio e confezione del capo completo
- Addetto alle macchine rettilinee a mano di qualsiasi finezza che dopo adeguato tirocinio esegue in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie
- Addetto alle macchine rettilinee elettroniche

- Addetto alla confezione del capo completo per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia o misto pelle maglia
- Addetto al taglio che opera indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o tranche) su materassi di diverso spessore o su teli da rettilinee o circolari con programmazione
- Addetto ai telai elettronici cotton

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto alla verifica del colore: sceglie le miscele dei colori tra quelle già elaborate, in base agli articoli, alle taglie e alle fibre, anche a campione, effettuando la verifica finale
- Addetto al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto con controllo del filato

L'Elencazione delle mansioni identificate come "3° Super" è tassativa,

Esemplificazioni relative al 3° livello

Impiegati

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Addetto alle macchine rettilinee a motore di qualsiasi finezza che dopo un adeguato tirocinio esegue in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie
- Addetto alle macchine circolari o rettilinee (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto alla tessitura di maglieria con calati eseguiti a mano senza l'ausilio di mezzi meccanici o automatici (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto alle operazioni di taglio su segnato per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- Addetto in modo prevalente alla rammendatura tessuti in greggio
- Addetto al ricamo a mano
- Coloristi (che tingono a campione filati o manufatti e che passano dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra)

- Addetto ai telai cotton

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Conduttori di macchine circolari che eseguono le operazioni relative senza intervento in caso di guasti meccanici e che oltre alle normali operazioni eseguono almeno una delle seguenti: sostituzione platine, sostituzione jaks, sostituzione uncinò bordo, cambio aghi, eliminazione barrature verticali
- Conduttori di macchine circolari con tessuto a tubo ad uso calza-mutanda (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione delle macchine circolari con normali operazioni di azzeratura, cambio spole, infilatura, sfilatura, rovesciamento ecc. e con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione dei telai rettilinei con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto smacchinato
- Addetto al rimaglio tradizionale a mano
- Addetto alla movimentazione e al carico dei filati, raccolta e cartellinatura sacche, distribuzione dello smacchinato (manualmente o in automatico)
- Coloristi (che tingono a campione filati o manufatti e che passano dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra)
- Addetto al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto
- Addetto al controllo taglie

2° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

Operai

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Confezionatori del capo completo (camicie da uomo)
- Addetto alla confezione di parti staccate tramite l'espletamento congiunto di almeno tre delle seguenti operazioni, ritenute di valore equivalente: preparazione ed attaccatura colli, ribattitura dei colli, preparazione e attaccatura di tasche, taschini e profilati, confezione degli orli, preparazione ed attaccatura dei polsi, attaccatura fodera al capo
- Ricamatori con programmazione della macchina
- Addetto alla stiratura a mano e alla pressatura e stiratura con macchine di ogni tipo su capo calato, su capo finito e/o accessori
- Addetto alle macchine rimagliatrici
- Addetto alla ripassatura e controllo del lavoro finito o nelle fasi intermedie

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto alle cuciture di qualità (4 aghi/2 aghi)
- Addetto alla scelta in greggio o in tinto
- Addetto al controllo nelle fasi intermedie di lavorazione
- Addetto alla preparazione bollini e codici a barre

L'elencazione delle mansioni identificate come "2° Super" è tassativa.

Esemplificazioni relative al 2° livello

Impiegati

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)

- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/receptionist

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Portinai, guardiani, uscieri
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Dipanatori, stracannatori, torcitori, roccatori, ribobinatori o spalatori
- Montapettini telai
- Ricamatori senza programmazione della macchina
- Faldatori a mano e a macchina del tessuto
- Segnatori
- Addetto alle operazioni semplici di taglio
- Addetto alla confezione
- Addetto alla raccolta ed alla distribuzione del lavoro
- Addetto al prefissaggio
- Addetto alle macchine automatiche di piegatura, imbustatura, scatolatura del prodotto finito con controllo finale
- Addetto all'attaccatura a mano dei bottoni
- Addetto alle macchine circolari o rettilinee (per i primi 18 mesi)
- Addetto alla tessitura di maglieria con calati eseguiti a mano senza l'ausilio di mezzi meccanici o automatici (per i primi 18 mesi)

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto alle cuciture normali e/o automatiche
- Addetto all'orlatura e alla finta cucitura
- Addetto alla stiratura a vapore: fissa il capo in greggio o in tinto, a seconda del ciclo produttivo
- Addetto alla raccolta e inscatolamento
- Addetto al carico e scarico forme di fissaggio
- Addetto al pattugliamento macchine di spilaratura, roccatura, incannaggio, torcitura
- Conduttori di macchine tubolari a uno o più cilindri ausiliari degli incannatoi
- Addetto al carico e scarico delle macchine per il prefissaggio
- Addetto alle macchine di testurizzazione e falsa torsione
- Addetto al controllo Down Stream o statistico di qualità
- Addetto alle macchine tingi-fissa
- Addetto ai telai rettilinei da elastici e Jacquard

- Addetto alle macchine rettilinee
- Montapettini
- Addetto alle operazioni di carico, infilatura e scarico delle macchine
- Addetto al carico delle cantre
- Addetto alle macchine da taglio
- Addetto al taglio manuale
- Addetto alle macchine da controllo o stiro in greggio
- Addetto agli armadi tintoriali, agli apparecchi ad impacco, rotativi e a tamburo, alle centrifughe e agli essiccatoi
- Addetto alla preparazione bagni
- Addetto all'asciugatura
- Addetto alla confezione, a mano o automatica, del prodotto finito effettuando un controllo formale (piegatura, imbustatura, scatolaatura)
- Conduttori di macchine circolari con tessuto a tubo ad uso calza-mutanda (per i primi 18 mesi)
- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione delle macchine circolari con normali operazioni di azzeratura, cambio spole, infilatura, sfilatura, rovesciamento ecc. e con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto (per i primi 18 mesi)

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alle barche o armadi di tintoria, vasche di lavaggio e centrifughe, aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari

1° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto a mansioni di manovalanza

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Addetto al recupero filato a mano e a macchina

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battutto ed articoli da caccia

5° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

Esemplificazioni

Impiegati

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Programmatore Edp
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative

Intermedi

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente: ferma restando l'appartenenza degli assistenti alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria della lana

4° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni

Impiegati

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore Edp
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

Intermedi

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Aiuto capo squadra area manutenzione
- Aiuto assistente

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alla classificazione con selezione della lana succida
- Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni
- Regolazione e registrazione linee di pettinatrici con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla regolazione e registrazione di linee di mescolatura, ripettinatura, preparazione e/o macchine di filatura, roccatura (anche se collegate) compresi i loro automatismi e accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alla registrazione e regolazione delle macchine dei cicli di tessitura e dei relativi automatismi e/o accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standards qualitativi e quantitativi (regolatori telai)

Mansioni relative al comparto Apparecchio

- Addetto ai folloni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita

3° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla conduzione del ciclo acque reflue o trattate con responsabilità della dosatura degli ingredienti e delle relative prove di controllo
- Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino

Mansioni relative al comparto Pettinatura

- Addetto alla conduzione di linea o linee di lavaggi di lane succide con o senza asciugatoio con responsabilità della dosatura degli ingredienti e dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alla pesatura di coloranti anche con l'utilizzo di impianti di pesatura e distribuzione automatica e/o alla preparazione feltrino

Mansioni relative al comparto Ritorcitura:

- Addetto a operazioni di regolazione e registrazione di macchine di binatura e/o ritorcitura con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto al cambio catena (carico, scarico e/o annodatura) con messa a punto del telaio fino all'inizio del tessimento

- Addetto al controllo delle testane di inizio catena con ricerca e individuazione difetti a telaio

L'elencazione delle mansioni identificate come "3° Super" è tassativa.

Esemplificazioni relative al 3° livello

Impiegati

- Addetto al servizio amministrazione

- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe

- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici

- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web

- Addetto al servizio commerciale

- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera

- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)

- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva

- Conduttore in genere di impianti termici a vapore

- Autista addetto al trasporto merci

- Autista non addetto al trasporto merci

- Infermiere professionale

- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione

- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

- Addetto alle macchine di registrazione pesi

- Addetto alle prove di pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc. con relativi calcoli e annotazioni

- Addetto ai rilievi statistici

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Pettinatura

- Addetto al caricamento delle carde e alla gestione delle relative celle di stoccaggio

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Filatura a pettine

- Addetto alla conduzione e messa a punto delle apparecchiature semiautomatiche per le levate ai filatoi

- Addetto al laboratorio controllo qualità

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alla conduzione del ciclo di carbonizzo stracci e/o lana e degodronaggio con responsabilità della dosatura degli ingredienti
- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Filatura cardata compresi loro automatismi e accessori
- Addetto alla preparazione delle mischie con pesatura componenti e dosatura additivi

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alla conduzione del ciclo di stampa vigoreux con preparazione e pesatura coloranti e additivi
- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Tintoria
- Addetto alle macchine di tintura in pezza

Mansioni relative al comparto Finissaggio:

- Addetto alla conduzione del ciclo di carbonizzo pezze con responsabilità della dosatura degli ingredienti
- Addetto alla conduzione di folloni e/o lavaggi previa dosatura ingredienti con regolazione e registrazione macchina
- Addetto alla conduzione di lavaggi a secco con regolazione e registrazione del ciclo
- Addetto alla conduzione di macchine bruciapelo con regolazione e registrazione macchina
- Addetto alla conduzione del ciclo completo di decatissaggio in autoclave
- Addetto alla conduzione di asciugatoi con responsabilità della dosatura degli additivi e appretti
- Addetto alla conduzione di cimatrici e/o garzatrici anche in linea con regolazione e registrazione macchina
- Addetto alla regolazione e registrazione macchine del ciclo Apparecchio
- Addetto alla stima dei difetti pezze

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alla conduzione di imbozziatrici con responsabilità della dosatura degli ingredienti
- Addetto alla conduzione di incorsatrici automatiche a ciclo completo
- Addetto alla conduzione di macchine per agofeltratura con regolazione e registrazione del ciclo
- Addetto alla assegnazione e distribuzione filati
- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Orditura e Tessitura compresi gli automatismi e gli accessori
- Addetto alla realizzazione di provini e/o campioni tessuti con relativi controlli e registrazione di macchina
- Addetto alla lettura e/o messa in carta disegni anche con l'uso di sistemi informatizzati
- Addetto alla conduzione degli orditoi con sviluppo dei calcoli di portata
- Addetto alle macchine di tessitura (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto alla stima dei difetti pezze in greggio

2° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° Super"

Operai

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla macchina che esegue operazioni di confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche e delle matasse

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alla macchina che esegue operazioni di confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche e delle matasse

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alle macchine lisciatrici con responsabilità di verifica e correzione bagno
- Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto al magazzino filati con compiti di alimentazione ai reparti di preparazione alla tessitura e tessitura e gestione dei ritorni di lavorazione

L'elencazione delle mansioni identificate come "2° Super" è tassativa.

Esemplificazioni relative al 2° livello

Impiegati

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/receptionist

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto all'imbballaggio e al confezionamento di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Portinai, guardiani, uscieri
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alle macchine di lavaggio di lane succide con o senza asciugatoio
 - Addetto alle macchine centrifughe per estrazione dei grassi di lana
 - Addetto alle macchine di pettinatura, liscatura, intersecting, vuota vasi
 - Addetto alle macchine converter e/o seydel
 - Addetto alle macchine di carderia
 - Addetto alle macchine di battitura cascami e/o lana succida e/o apritoi fiocco
 - Addetto alle operazioni di spazzatura, nettatura e pulitura carde
 - Addetto alle operazioni di preparazione e riparazione pettini e spazzole con eventuale saldatura di parti
- Mansioni relative al comparto Filatura a Pettine:
- Addetto alle macchine di vaporissaggio, condizionamento, umidificazione e operazioni di pesatura
 - Addetto alle macchine di mescolatura, ripetinatura, preparazione, filatura pettinata, roccatura, accoppiatura, ritorcitura, aspatura, dipanatura, gomitolatura, riroccatura e confezionatrici anche aggregate e/o collegate in automatico
 - Addetto alle macchine di filoroccatura
 - Addetto alle macchine converter e/o seydel
 - Addetto alle macchine stirovap

- Addetto alle macchine di testurizzazione e/o elasticizzazione
- Addetto alle operazioni di rettifica e rivestimenti cilindri
- Addetto alle operazioni di controllo e/o ripassatura spole, rocche e/o matasse
- Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni filati

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alle macchine di carbonizzo stracci e/o lana
- Addetto alle macchine di vaporissaggio, condizionamento, umidificazione e/o oliatura e operazioni di pesatura
- Addetto alle macchine di preparazione, mischia e di filatura cardata e "open end", accoppiatura, ritorcitura, roccatura, aspatura, dipanatura, gomitolatura, ritocatura e confezionatrici anche aggregate e/o collegate in automatico
- Addetto alle macchine di filorocatura
- Addetto alle macchine di carderia
- Addetto alle macchine di battitura cascami e/o lana
- Addetto alle operazioni di spazzatura, nettatura e pulitura carde
- Addetto alle operazioni di controllo e/o ripassatura spole, rocche e/o matasse
- Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni filati

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alle macchine di essicazione, centrifugazione
- Addetto alle macchine di tintura matasse, tops, fiocco e rocche e/o stampa vigoreux
- Addetto alle macchine di tintura e vaporizzazione tessuti agofeltrati
- Addetto alle macchine intersectings, mélangeuses e/o lisciatrici
- Addetto alle operazioni ausiliarie di tintura e/o stampa
- Addetto alla preparazione delle corde o dei subbi e/o dei grandi rotoli per le continue

Mansioni relative al comparto Ritorcitura:

- Addetto al vaporizzo, condizionamento, umidificazione, oliatura e/o operazioni di pesatura
- Addetto alle macchine di binatura, ritorcitura ed eventuale ritocatura

Mansioni relative al comparto Finissaggio:

- Addetto alle macchine di carbonizzo pezze
- Addetto alle macchine di follatura e/o lavatura panni
- Addetto alle macchine di lavaggio a secco
- Addetto alle macchine bruciapelo
- Addetto alle macchine centrifughe, aspiratrici e asciugatoi
- Addetto alle macchine di arricciatura, rameuses, calandre, decatissaggio, vaporissaggio, alzatrici, spazzolatori, fissatrici, presse, rosolatura
- Addetto alle macchine cimatrici e/o garzatrici
- Addetto alle operazioni ausiliarie di decatissaggio in autoclave
- Addetto alle operazioni di pesatura e misurazione del tessuto finito con relativa annotazione del peso e del metraggio
- Addetto alle operazioni di preparazione emulsioni, soluzioni, additivi, saponi
- Addetto alle operazioni di pinzatura, smacchiatura e debarratura
- Addetto alle operazioni di marcatura e segnatura difetti
- Addetto alle operazioni di cucitura, scucitura pezze
- Personale addetto alle operazioni di nastratura, orlatura, frangiatura, taglio panni e coperte e altre operazioni similari di finitura

- Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni tessuti e/o coperte
- Addetto ai lavaggi in largo o alle continue di preparazione alla tintoria
- Addetto al lavaggio in cesto
- Addetto alla preparazione delle corde o dei subbi e/o dei grandi rotoli per le continue
- Addetto alle macchine apri pezza

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alle macchine per agofeltratura
- Addetto alle operazioni di annodatura a mano e/o a macchina
- Addetto alle operazioni di carico, scarico e/o pulizia del telaio
- Addetto alle macchine seletttrici e/o porgifilo, alle orditoci e/o alle incorsatrici
- Addetto alle operazioni di incollaggio e imbozzimatura
- Addetto alle operazioni di preparazione di licciate e pettini e/o alle armature di tessitura e lavori simili
- Addetto alle operazioni di scaricamento degli orditoi con svolgimento ordito e incannatura
- Addetto alle operazioni di incorsatura a mano e/o a macchina
- Addetto alle operazioni di pesatura e misurazione del tessuto greggio con relativa annotazione del peso e del metraggio
- Addetto alle macchine per la divisione e/o assemblaggio del filato a servizio del reparto (riroccatura)
- Addetto al disassemblaggio licci e/o pulizia maglie lamelle
- Addetto alle macchine di tessitura (per i primi 18 mesi)

1° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto alla manovalanza

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi
- Addetto alla pulitura barrette, pettini e spazzole
- Addetto alla cucitura bisacce con o senza pulitura

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi
- Addetto alla pulitura barrette, pettini e spazzole
- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi
- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria del feltro tessuto

4° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali o un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino

Mansioni relative al comparto Filatura Cardata:

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo di filatura cardata e semipettinata
- Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto alla regolazione e registrazione iniziale con avviamento di qualsiasi tipo di telaio per la produzione di qualsiasi tessuto

Apparecchio:

- Addetto ai folloni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita

Agofeltratura:

- Addetto alla regolazione e registrazione iniziale del ciclo di agofeltratura

3° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Esemplificazioni

Follatura:

- Addetto alla conduzione di folloni e/o lavaggi previa dosatura ingredienti

Tessitura:

- Addetto alla conduzione di qualsiasi tipo di telaio
- Addetto alle macchine di tessitura (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

Rammendatura e Giuntura:

- Addetto a qualsiasi operazione di rammendo con autonoma capacità di ricostruire porzioni complete di tessuto e di giuntura a mano e/o a macchina e/o a clipper con grado di competenza che consenta di iniziare autonomamente la lavorazione

2° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Esemplificazioni

Rammendatura e Giuntura:

- Rammendatura (personale che esegue tutti i lavori di rammendatura di feltri e di essiccatori cotone)
- Giuntura (personale che esegue tutti i lavori di giuntura di feltri e di essiccatori cotone)

Tessitura:

- Addetto alle macchine di tessitura (per i primi 18 mesi)

Nota: Per tutti gli altri dipendenti non addetti alle prestazioni sopra richiamate, dovrà essere applicata, in relazione alle mansioni singolarmente svolte, la classificazione e relativo trattamento salariale previsto per il personale addetto all'industria della lana.

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria del feltro battuto

4° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali o un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni

- Addetto ai folloni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita

3° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali c/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Esemplificazioni

Feltro battuto:

- Addetto alla composizione di dischi filtri e tubi (dipendenti con diretta responsabilità circa le dimensioni e la compattezza del manufatto)
- Follatura (personale con la responsabilità del gruppo di folloni)
- Tornitura di dischi (personale in grado di effettuare la sagomatura)

Feltro sintetico:

- Quadrista C.T.E. e servizi
- Primo operatore conduttore trattamento acque
- Addetto preparazione coloranti e additivi
- Conduttore ciclo tintura

- Conduttore linea impregnazione ed estrazione
- Addetto taglio
- Quadrista recupero solventi
- Conduttore ciclo polimero

2° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Esemplificazioni

Feltro battuto:

- Spazzatura e pulitura carde (personale anche con mansioni di registrazione)
- Personale macchinista alla valadora
- Personale macchinista al macchinone
- Follatura (personale responsabile di macchina)
- Personale macchinista alle feltratrici
- Personale macchinista responsabile degli essiccatoi
- Tornitura di dischi
- Rifinitura feltri di lana e di pelo (personale responsabile delle macchine rameuses, calandre, presse, cimatrici)
- Personale addetto alla turbinatura
- Sovrapposizione veli dischi e tranciatura dischi (personale con almeno 12 mesi di anzianità nel reparto)

Feltro sintetico

- Operatore ciclo vapore
- Operatore servizi
- Operatore trattamento acque
- Operatore preparazione additivi e analisi
- Operatore preparazione greggio
- Operatore stoccaggio greggio e prodotto finito
- Operatore finissaggio
- Operatore settaggio
- Operatore confezionamento prodotto finito
- Addetto preparazione soluzioni
- Operatore linea impregnazione collante
- Operatore linea estrazione componente di base fibra
- Operatore molatura
- Operatore agugliatura
- Operatore esterno recupero solventi
- Operatore polimero e analisi

1° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni

- Addetto ai lavori di follatura, acidatura, apparecchiatura
- Addetto ai lavori di cardatura
- Spazzatura e pulitura carde (personale senza mansioni di registrazione)
- Addetto ai lavori di pressatura
- Addetto ai lavori di ramatura
- Addetto ai lavori di tintoria
- Addetto ai lavori di tranciatura
- Addetto alla rifilatura al tavolo

Nota: Per tutto il personale ausiliario dovrà essere fatto riferimento all'inquadramento e alla retribuzione stabilite per lo stesso personale ausiliario appartenente all'industria della lana.

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti degli articoli da caccia

4° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali o un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni

- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione

2° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Esemplificazioni

- Personale in servizio presso le aziende che alla data del presente contratto abbia almeno 12 mesi di anzianità e sia idoneo a tutti i lavori del reparto

Nota: Tutto il personale operaio di prima assunzione per le mansioni e prestazioni lavorative sopra elencate al 2° livello e fino a una anzianità di 12 mesi sarà retribuito con la paga mensile contrattuale di cui alla corrispettiva Nota inserita nella tabella salariale.

Chiarimento a verbale

Le declaratorie per i singoli livelli costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.

Per le mansioni non previste in una specifica voce di comparto o di reparto si farà riferimento - nell'ambito del presente Contratto - alle voci di comparto o di reparto nelle quali le mansioni stesse risultino indicate.

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche

5° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

Esemplificazioni

Impiegati

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Responsabile amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Programmatore Edp
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate

Intermedi

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente: ferma restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di pari livello

Operai

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

4° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni

Impiegati

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore Edp
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

Intermedi

- Aiuto capo squadra area manutenzione

Operai

- Aiuto assistente (si intendono i lavoratori che, pur non avendo la responsabilità del ciclo delle lavorazioni, svolgono mansioni di carattere superiore a quelle del caricateleio)
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione
- Addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati
- Registrazione e regolazione centralina di lancio telai, con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo
- Tessitura a mano

3° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

Operai

- Addetto alla annodatura che effettua anche le operazioni complete di avvio del telaio

L'elencazione della mansione identificata come "3° Super" è tassativa.

Impiegati

Esemplificazioni relative al 3° livello

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

- Cronometrista non analista

Operai

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento dei colli con corrispondenza dei documenti, sistemazione delle merci)
- Caricatelai che oltre alle normali operazioni secondo parametri predefiniti effettua in autonomia le regolazioni necessarie all'avvio del telaio
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Addetto a mansioni discontinue: autisti non addetti al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla conduzione di orditoi con sviluppo dei calcoli di portata
- Addetto alla incorsatura automatica a ciclo completo
- Addetto alla lettura e messa in carta disegno e/o battitura, preparazione montaggio cartoni e/o carico e scarico con messa a punto telai fino all'inizio del tessimento
- Tessitura di velluti operati o a bacchetta
- Tessitura di tessuti tecnici speciali
- Tessitura (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Esecuzione messincarta
- Cimatura
- Imbozzimatura
- Ripassatura pettini

2° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

Operai

- Addetto alla dispensa di rocche di trama che opera autonomamente in relazione al fabbisogno dei telai

L'elencazione della mansione identificata come "2° Super" è tassativa.

Esemplificazioni relative al 2° livello

Impiegati

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/receptionist

Operai

- Caricatelai: addetto a normali operazioni, secondo parametri predefiniti di: scarico del subbio vuoto, carico del nuovo subbio, attacco dei licci, sistemazione delle lamelle e del pettine, fissaggio della catena, regolazione dell'altezza

- Addetto all'incorsatura semiautomatica
- Addetto alla movimentazione dei carichi
- Addetto all'imballaggio e alla confezione di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Infermiere generico
- Addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia: guardiani, portieri e uscieri
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- Battitura disegni Jacquard e ricopiatura disegni
- Montatura di disegni nella macchina
- Aiuto imbozzimatura
- Lettura disegni a lisage ed a matrice
- Provinatura e controllo titoli
- Battitura disegni per ratières con mansioni esclusive
- Pulitura pettini
- Orditura
- Rimettaggio
- Preparazione e ripassatura remisse di cotone
- Intorcitura
- Tessitura (per i primi 18 mesi)

1° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni

Operai

- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto a mansioni di manovalanza
- Campionatura (*)
- Introduzione catene macchine incollaggio (*)
- Eguagliatura di montature con mansioni esclusive (*)
- Incannatura (*)
- Spolatura (*)
- Preparazione remisse metalliche (*)
- Porgitura (*)

- Resubbiatura nello stabilimento (*)
- Posa delle lamelle (*)
- Marcatura pezze (*)
- Caricacantre (*)
- Legatura e incarto pezze

(*) I lavoratori addetti alle mansioni contrassegnate con asterisco passeranno nel livello superiore (2°) dopo nove mesi di permanenza al 1°.

Chiarimento a verbale

Le declaratorie per i singoli livelli costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.

Per le mansioni non previste in una specifica voce di comparto o di reparto si farà riferimento - nell'ambito del presente contratto - alle voci di comparto o di reparto nelle quali le mansioni stesse risultino indicate.

Precisazioni su alcune prestazioni lavorative e mansioni

Tessitura tessuti tecnici speciali - Riguarda la tessitura a mano ed a macchina di tessuti tecnici speciali di particolare difficoltà produttiva svolta in modo continuativo.

Esecuzione messincarta - Riguarda il personale che, non essendo disegnatore, esegue la punteggiatura, il contorno e la riempitura con colori, del disegno già predisposto da disegnatori.

Cimatura - Riguarda il personale addetto alla condotta della macchina cimatrice con effettiva responsabilità per il funzionamento della macchina stessa ed alla affilatura dei cilindri.

Conduttori carrelli - Riguarda il personale conduttore di carrelli elevatori e trasportatori a motore - lavoro fisso - addetto a mezzi per l'uso dei quali è richiesta, o non richiesta, la patente prevista dal codice della strada.

Fuochisti - Conduttori di generatori a vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di I, oppure II grado generale o particolare. Per i conduttori di generatori di vapore il tempo impiegato alla messa in pressione ed allo spegnimento delle caldaie entra a tutti gli effetti nel computo dell'orario di lavoro.

Ausiliari specializzati - Sono considerati ausiliari specializzati gli operai provetti con specifica preparazione tecnico-pratica e che eseguono il lavoro a regola d'arte senza la guida di altro operaio. A titolo esemplificativo: pettinista (fabbricatore pettini), attrezzisti, tornitori, fresatori, modellisti, aggiustatori meccanici di reparto o di officina, tubisti, lattonieri, saldatori, autogeni ed elettricisti con funzioni esclusive o prevalenti, fabbri, fucinatori non a stampa, fonditori, calderai in rame e piombisti, falegnami, elettricisti, bobinatori, avvolgitori elettrici, conduttori di forni a cementazione, muratori, carpentieri, conduttori di motrici termiche in genere, compositore tipografo.

Ausiliari qualificati - Sono considerati ausiliari qualificati gli operai con mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione tecnica. A titolo esemplificativo: tornitori, fresatori, aggiustatori meccanici di officina o di reparto, tubisti, meccanici in genere, lattonieri, fabbri, forgiatori, falegnami, elettricisti, verniciatori, muratori, ferraioli, turbinisti, idraulici, quadristi non elettricisti, calderai, piombisti, ecc.

Aiutanti degli ausiliari - Sono considerati aiutanti degli ausiliari gli operai con funzioni non occasionali, di aiuto agli ausiliari qualificati o specializzati senza responsabilità tecnica del lavoro. A titolo esemplificativo: aiuto muratori, aiuto fuochisti, aiuto meccanici, ecc.

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria del cotone, del lino e delle fibre affini, per i dipendenti addetti all'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi

5° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

Esemplificazioni

Impiegati

Mansioni relative a tutti i comparti

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Programmatore Edp
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate

Mansioni relative al comparto Nobilitazione

- Ricettista di tintoria che determina la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determina il ciclo di tintura, dispone per la correzione, corregge ed approva i colori con responsabilità dei risultati (dispositore o analista di laboratorio)
- Ricettista di stampa che determina la ricetta passando indifferentemente dall'uno all'altro tessuto con qualsiasi classe di coloranti e determina il ciclo di stampa, dispone per la correzione, corregge ed approva i colori con responsabilità dei risultati (dispositore o analista di laboratorio)
- Addetto manutenzione macchine ink jet
- Dispositore/stampatore
- Dispositore inkjet che opera su programma "Cad" e prepara il disegno per il caricamento in macchina.

Intermedi

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente tessile (ferma restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello)
- Capo macchina stampanti inkjet che opera indistintamente sulle macchie da stampa inkjet presenti in azienda, con conoscenza delle fasi da stampa e dei tessuti, funzione di coordinamento in caso assenza del responsabile di sala, capacità formativa nei confronti degli addetti stampa inkjet.

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto

Stampa

- Capo macchina da stampa che opera indistintamente su macchine rotative e piane, svolgendo con facoltà di iniziativa e autonomia decisionale, nei limiti assegnati per ottenere gli obiettivi di produzione e di qualità richiesti nel rispetto degli standard produttivi, mansioni di particolare rilievo e complessità che richiedono notevole esperienza, quali:
 - a. preparazione e registrazione avviamento della macchina da stampa a fronte di una cartella di disposizione
 - b. ripristino delle racle

- Capo macchina stampanti inkjet che opera indistintamente sulle macchie da stampa inkjet presenti in azienda, con conoscenza delle fasi di stampa e dei tessuti

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto all'incisione dei cilindri in rame con rilevazione del disegno tramite elaboratore elettronico e incisione per mezzo di pantografo elettronico

4° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

Esemplificazioni

Impiegati

Addetto contabilità clienti/fornitori

- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore Edp
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

Intermedi

- Aiuto capo squadra area manutenzione

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti

- Aiuto assistente tessile
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione
- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di grappi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochista patentato
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

Mansioni relative al comparto Filatura

- Personale addetto a tutte le operazioni di manutenzione e riparazione delle carde: pulizia, smontaggio, rettifica e sostituzione delle guarnizioni, rimessa in moto, ecc.

Mansioni relative al comparto Tessitura

- Tessitore a mano
- Addetto registrazione e regolazione centralina lancio telai con responsabilità dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto

Tintoria

- Capo macchina di tintoria in continuo

- Colorista che tinge a campione filati e tessuti e che passa indifferentemente dall'una all'altra fibra o dall'uno all'altro colore

Stampa

- Capo macchina di stampa piana o rotativa a più colori
- Conduttore di macchine inkjet con conoscenza base dei tessuti ed autonomia operativa.

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto all'incisione dei cilindri con procedimento laser

3° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

Operai

Mansioni relative al comparto Filatura:

- Addetto di laboratorio alle prove di: pulizia, colore, lunghezza, regolarità, resistenza, maturità, ecc., sul cotone sodo

Mansioni relative al comparto Lino Canapa:

- Conduttore delle macchine per candeggio con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti
- Conduttore delle macchine per tintura con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti

Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Meccanico di reparto, addetto tenters rocchetti

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto all'annodatura che effettua anche le operazioni complete di avvio del telaio
- Addetto in modo continuativo alla rammendatura dei tessuti in greggio o in fino

Mansioni relative al comparto Nobilitazione e Stampa:

- Addetto all'impianto di depurazione delle acque, che effettua i controlli e le relative correzioni
- Conduttore macchine inkjet in fase di formazione (3-12 mesi) senza conoscenza dei tessuti e/o senza autonomia operativa

L'elencazione delle mansioni identificate come "3° Super" è tassativa,

Esemplificazioni relative al 3° livello

Impiegati

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con l'utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (esempio: preparazione delle etichette, ricevimento dei colli con corrispondenza dei documenti, sistemazione delle merci)

- Addetto di laboratorio alle prove di: pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc., sul prodotto finito o su semilavorati
- Personale addetto ai servizi di manutenzione (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Mansioni relative al comparto Filatura:

- Capo squadra di pulizia delle macchine

Mansioni relative al comparto Lino Canapa:

- Addetto alla fresatura cilindri per la filatura a umido
- Conduttore per le macchine di candeggio
- Conduttore delle macchine per tintura

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Conduttore dell'imbozzimatrice e cucinatore di bozzima
- Addetto all'orditura che sviluppa i calcoli di portata e/o opera continuativamente su orditi contenenti note di colore
- Addetto all'incorsatura automatica a ciclo completo
- Addetto all'annodatura (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Tessitore (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Caricatelai che, oltre alle normali operazioni secondo parametri predefiniti, effettua in autonomia le regolazioni necessarie all'avvio del telaio
- Addetto alla lettura e messa in carta disegno e/o battitura (anche con l'uso di strumenti informatici), preparazione montaggio cartoni e/o carico e scarico con messa a punto telai fino all'inizio del tessimento
- Conduttore di cimatrice
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione

Mansioni relative al comparto Velluto:

- Tessitore di velluti operati e quadrettati (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Tessitore di velluti di ordito o lisci (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto al taglio del velluto liscio con affilatura dei coltelli
- Conduttore di macchine di stabilizzazione dimensionale del velluto
- Conduttore di cimatrici per tessuti a pelo o operati, che esegue la regolazione, taratura e affilatura dei cilindri

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto:

Preparazione

- Conduttore di macchine per la preparazione di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (sbozzima, bruciapelo, purga, candeggio, mercerizzo, ecc.)

Tintoria

- Conduttore di macchine per la tintura di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (jigger, flue, barche, foulard, ecc.)

Stampa

- Conduttore di macchine per la stampa a tavolo di tessuti (produzione e campionatura)

- Aiuto capo macchina di stampa, piana e rotativa, a più colori

Finissaggio

- Conduttore di macchine per il finissaggio (rameuse, calandra, sanfor, smeriglio, cimatura, airo, essiccazione, ecc.)

Operazioni accessorie e complementari

- Conduttore di macchine per operazioni complementari ed accessorie della tintoria e stampa (vaporizzo, lavaggio, asciugatura, in corda e in largo, continuo e discontinuo, ecc.)

- Ordinatore di quadri e cilindri da stampa in magazzino

Preparazione dei colori e ausiliari

- Addetto alla cucina colori e/o ausiliari e/o prodotti di finissaggio (impianto automatizzato e manuale)

- Campionatore e provinatori di colori

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto all'impressione, spoglio, polimerizzazione e ghieratura dei cilindri

- Addetto all'impressione, spoglio, polimerizzazione e ritocco dei quadri

- Addetto all'impressione, spoglio, provinatura e correzione dei quadri

- Addetto al ritocco di quadri e cilindri

Controllo qualità

- Verificatore di pezze al tavolo di spedizione o comunque per l'ultimo controllo

- Addetto al ritocco di pezze stampate

2° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

Operai

Mansioni relative al comparto Filatura:

- Addetto alla movimentazione dei cotone e alla disposizione delle mischie, con funzioni di controllo della rispondenza delle indicazioni qualitative ricevute

- Addetto alla confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche o delle matasse

- Addetto a una delle mansioni del ciclo di filatura esemplificate al secondo livello, chiamato continuativamente a collaborare alla formazione tecnico pratica di altro personale

Mansioni relative al comparto Lino Canapa:

- Addetto alla confezione, incellofanatura, etichettatura, pallettizzazione del filato, che effettua anche la pesatura e/o il controllo visivo dell'uniformità del colore

Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Meccanico di reparto, addetto tenters tubetti

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto alla cernita a mano dei fili, in preparazione alla incorsatura / annodatura

- Addetto alla dispensa di rocche di trama che opera autonomamente in relazione al fabbisogno dei telai

Mansioni relative al comparto Nobilitazione:

- Addetto alla spalmatura di tessuti

- Addetto alla calandra con più di 5 cilindri

- Addetto al mercerizzo con prelavaggio (bagnato su bagnato)

L'elencazione delle mansioni identificate come "2" Super" è tassativa,

Esemplificazioni relative al 2° livello

Impiegati

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizioni, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/Receptionist

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e alla confezione di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanico, elettricista, saldatore, tornitore, fresatore, lattoniere, falegname, idraulico, attrezzista, muratore)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorino
- Portinaio, guardiano, usciere
- Infermiere generico

Mansioni relative al comparto Filatura:

- Addetto alla movimentazione dei cotone e alla disposizione delle mischie
- Addetto alle macchine di apertura e cardatura
- Addetto agli stiratoi
- Addetto alla preparazione pettinatura
- Addetto alla pettinatura
- Addetto ai banchi a fusi
- Addetto ai filatoi
- Addetto ai filatoi a rotore o turbina
- Addetto alle roccatrici
- Addetto alle filoroccatrici
- Addetto alle macchine condizionatrici filati, che effettua anche l'inserimento e il ritiro del semi-lavorato
- Addetto all'aspatura
- Addetto alla binatura
- Addetto alla ritorcitura ad anello
- Addetto alla ritorcitura a doppia torsione
- Addetto alla ri-roccatura
- Addetto alla gasatura
- Addetto alle dipanatrici matasse
- Addetto alla mercerizzazione filati
- Addetto alla tintura filati
- Addetto alle vaporizzatrici
- Addetto alle binatrici per elastomero ricoperto
- Addetto alla ritorcitura doppia torsione con elastomero ricoperto

- Addetto alle binatrici per elastomero nudo
- Addetto ai torcitoi per elastomero nudo
- Addetto ai filatoi per la produzione di filati Core Spun
- Addetto ripasso fusi e rocche Core Spun e Core Twist con o senza lampada di Wood
- Addetto alla confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione delle rocche o delle matasse

Mansioni relative al comparto Lino Canapa:

- Addetto alla pulizia delle macchine che effettua anche il montaggio e lo smontaggio delle parti da pulire
- Addetto alla mischia
- Addetto al carico / scarico macchina imballo automatico
- Addetto alle carde
- Addetto alla pettinatura
- Addetto alla ri-pettinatura
- Addetto agli stiratoi
- Addetto agli stiroriunitori
- Addetto al banco a fusi
- Addetto alle macchine per candeggio
- Addetto alle macchine per tintura
- Filatore a umido
- Filatore a secco
- Addetto alle roccatrici / ri-roccatrici
- Addetto alla confezione, incellofanatura, etichettatura e pallettizzazione del filato
- Addetto al carico e scarico dell'essiccatoio

Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (dopo i primi 12 mesi di permanenza al primo livello)
- Conduttore di macchine automatiche per rocchetti, tubetti, gomitoli, matasse, ecc.
- Addetto alla mercerizzazione filati
- Addetto alla tintura filati

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto alla cucinatura di bozzima
- Addetto all'imbozzimatrice
- Addetto carica cantre
- Addetto all'orditura
- Addetto porgifili all'incorsatura
- Addetto all'incorsatura semiautomatica
- Addetto all'annodatura (per i primi 18 mesi)
- Addetto dispensa rocche di trama
- Tessitore (per i primi 18 mesi)
- Caricatelaiolo: addetto alle normali operazioni, secondo parametri predefiniti, di: scarico del subbio vuoto, carico del nuovo subbio, attacco dei licci, sistemazione delle lamelle e del pettine, fissaggio della catena, regolazione dell'altezza
- Addetto alla arrotolatura, faldatura, piegatura, doppiatura, misurazione del tessuto
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

- Addetto alla confezione delle pezze (incellofanatura, legatura, marcatura, applicazione etichette, imballaggio, ecc.)
- Addetto ai servizi ausiliari di reparto (levapezze, oliatura, pulizia telai, manutenzione pettini, preparazione licci, ecc.)
- Addetto alle macchine di finissaggio (es.: cimatrice, spazzolatrice, ecc.)
- Addetto alla preparazione di campioni
- Addetto alla roccatura
- Addetto alla foratura e doppiaggio cartoni per disegni ratiere
- Addetto alla confezione di articoli di biancheria per la casa (cucitura, orlatura, ecc.)
- Addetto alla incellofanatura, inscatolatura, imballaggio, applicazione etichette, ecc., di articoli di biancheria per la casa

Mansioni relative al comparto Velluto:

- Addetto al carico / scarico della macchina per il taglio dei velluti
- Addetto alla piegatura, faldatura, misurazione dei velluti, a mano e a macchina
- Addetto alla tagliatura del velluto liscio con cucitura della pezza
- Addetto alla tagliatura del velluto a coste con cucitura della pezza
- Addetto alla cimatura di tessuti piani e velluto
- Tessitore di velluti in genere (per i primi 18 mesi)
- Addetto alle macchine di finissaggio in genere dei velluti: cardatura, spazzolatura, cimatura, vaporizzo, polimerizzazione, ecc.

Mansioni relative al comparto Materiale da medicazione:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (dopo i primi 12 mesi di permanenza al primo livello)
- Addetto alle carde
- Addetto alle macchine per materiale idrofilo e cotone
- Addetto ai battitoi
- Addetto agli essiccatoi, compreso il carico e scarico
- Addetto alla lavorazione delle garze
- Addetto alla lavorazione del materiale da sutura
- Addetto alla cucitura
- Addetto alla taglierina

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto:

Preparazione

- Addetto alle macchine per la preparazione di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (sbozzima, bruciapelo, purga, candeggio, mercerizzo, ecc.)

Tintoria

- Addetto alle macchine per la tintura di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (jigger, flue, barche, foulard, ecc.)

Stampa

- Addetto al rifornimento e riattrezzaggio delle macchine da stampa piana, rotativa, tavolo (lavaggio quadri, rifornimento colori, stesura pezze, ecc.)

Finissaggio

- Addetto alle macchine per il finissaggio (rameuse, calandra, sanfor, smeriglio, cimatura, airo, essiccazione, ecc.)

Operazioni accessorie e complementari

- Addetto alle operazioni accessorie e complementari alla tintoria e alla stampa (stendaggio, roccatura, incannatura, ecc.)

Servizi alla produzione

- Addetto ai servizi di produzione (cucitura pezze, lava gamelle, arrotolatura, montaggio dei quadri o dei cilindri, ecc.)
- Addetto alle movimentazioni interne (es: trasporto quadri e cilindri)
- Addetto alla preparazione e all'archivio del campionario e dei disegni

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto alla preparazione del telaio del quadro o del cilindro
- Addetto alla tracciatura al pantografo

Laboratorio

- Aiuto di laboratorio

1° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni

Operai

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto ai servizi ausiliari alla produzione (es.: distribuzione e pulizia tubetti, distribuzione spole, ritiro e cernita dei cascami, ecc.)
- Addetto a mansioni di manovalanza

Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (per i primi 12 mesi)

Mansioni relative al comparto Materiale da medicazione:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (per i primi 12 mesi)

Chiarimento a verbale

Le declaratorie per i singoli livelli costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.

Per le mansioni non previste in una specifica voce di comparto o di reparto si farà riferimento - nell'ambito del presente contratto - alle voci di comparto o di reparto nelle quali le mansioni stesse risultino indicate.

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile

5° Livello

Appartengono a questo livello:

Impiegati con mansioni, per le quali si richiede una particolare preparazione professionale, svolte in conformità a specifiche direttive dei propri superiori.

Intermedi che svolgono le mansioni di:

- Caporeparto: intesi coloro che hanno poteri decisionali e responsabilità del lavoro e che guidino il reparto con apporto di competenza tecnico-pratica.

- Disegnatori-Lucidisti ed Elaboratori dei disegni a Cad intesi coloro che realizzano lucidi manuali o elaborazioni di disegni con sistemi informatici; elaborazioni che consentono l'incisione di quadri o cilindri oppure la stampa digitale direttamente su tessuto. La realizzazione di tali supporti relativamente a disegni di ogni e qualsiasi tipo di difficoltà.

4° Livello

Appartengono a questo livello:

Impiegati che svolgono mansioni esecutive, nel rispetto delle direttive ricevute e che richiedono una generica preparazione professionale od una specifica esperienza e competenza.

Esemplificazioni:

- Operatore contabile
- Addetto controllo fidi Clienti
- Addetto fatturazione
- Addetto pratiche personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Operatore su elaboratori o macchine contabili elettroniche

Intermedi lucidisti e intermedi rapportisti ed elaboratori di disegni a Cad intesi per Lucidisti ed Elaboratori dei disegni a Cad coloro che eseguono Lucidi o elaborazioni di ogni e qualsiasi tipo e grado di difficoltà, ed intesi per Rapportisti, coloro che eseguono la messa a rapporto dello schizzo o del disegno originale, rappresentante qualsiasi tipo o grado di difficoltà.

Operai addetti a mansioni che richiedono interventi di particolare complessità e/o variabilità, effettuati con autonomia operativa ai fini dei risultati qualitativi richiesti, comportanti conoscenza delle macchine e/o del processo operativo e/o del materiale.

Appartengono altresì a questa categoria, gli operai addetti a compiti di particolare delicatezza e difficoltà che richiedono l'applicazione di specifiche tecniche produttive e conoscenze del materiale trattato.

Esemplificazioni:

- Operai Specializzati, responsabili alla lavorazione di impressione, rapportatura, provinatura, ritocco dei cilindri e dei quadri per stampa.
- Addetti al funzionamento e controllo delle macchine per la stampa digitale.

3° Livello

Appartengono a questo livello:

Impiegati che nel rispetto di procedure prestabilite compiono operazioni che richiedono conoscenze eventualmente acquisibili in seguito a frequenza di corsi specifici od a pratica d'ufficio.

Esemplificazioni:

- Stenodattilografo
- Addetto a mansioni semplici di segreteria
- Addetto controllo fatture
- Addetto controllo documenti contabili, relativi al movimento di materiali
- Addetto alla perforazione e/o verifica schede
- Centralinista
- Addetto registrazione dati.

Operai addetti a mansioni che richiedono interventi di normale complessità e/o variabilità, effettuati con una relativa discrezione operativa, comportanti conoscenze delle macchine e/o del materiale.

Gli operai che svolgono mansioni di una certa delicatezza e precisione comportanti l'applicazione di determinate metodologie.

Gli operai addetti a mansioni che richiedono interventi di relativa complessità che possono essere eseguiti dopo adeguata esperienza di lavoro. Gli operai che svolgono lavori anche senza utilizzo di macchine, che richiedono una relativa abilità acquisibile con adeguata capacità.

Esemplificazioni:

- Addetto alla gelatinatura
- Addetto allo sviluppo e spoglio di cilindri e quadri
- Addetto alla verniciatura
- Autista
- Coloro che svolgono mansioni di coadiutore alle lavorazioni di: impressione, rapportatura, provinatura, ritocco di cilindri e quadri.

2° Livello

Appartengono a questo livello:

Operai qualificati lucidisti ed elaboratori a Cad in possesso di diploma di Scuola Superiore di indirizzo artistico o tecnico o di diploma conseguito per aver frequentato corsi preparatori all'utilizzo di programmi informatici specifici per il disegno tessile.

La permanenza in questo livello è di due anni.

1° Livello

Appartengono a questo livello:

Operai addetti ad operazioni di manovalanza e pulizia, anche se per l'applicazione delle dette, vengono utilizzati appositi attrezzi.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 12 mesi, gli operai di prima assunzione nel settore, addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni:

- Personale di prima assunzione nel settore, per i primi 12 mesi
- Personale di manovalanza e pulizie

Definizione Jolly

Si richiama integralmente quanto stabilito all'art. 90 del presente Contratto.

Declaratorie ed Esemplificazioni per i dipendenti delle aziende dell'industria dei Retifici da pesca

5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite un consistente periodo di pratica lavorativa e/o specifici corsi professionali.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica e che svolgono mansioni che per loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla conduzione ed ai risultati di lavorazione,

a) Esemplificazioni relative al personale impiegatizio:

- operatore contabile;
- addetto controllo fidi clienti;
- addetto fatturazione;

- addetto pratiche personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe;
- operatore su elaboratori o macchine contabili;
- cronometrista non analista;
- addetto agli acquisti di parti staccate dei materiali necessari all'allestimento della rete da pesca da "armare successivamente";
- addetto a pratiche doganali e valutarie;
- addetto alla vendita con competenze sul prodotto con ampia autonomia nella fissazione del prezzo.

b) Esemplicazioni relative al personale intermedio:

- intermedi appartenenti all'ex categoria C (esempio: aiuto capo squadra area di manutenzione).

c) Esemplicazioni relative al personale operaio:

- personale addetto alla costruzione di nuovi disegni telai a catena;
- specialisti in elettronica addetti alla ripartizione e manutenzione dei circuiti elettronici;
- meccanico provetto che interviene sugli impianti e macchinari per la regolazione, messa a punto e manutenzione;
- meccanico responsabile della messa a punto dei telai e macchinari vari;
- coordinatore di squadra per la preparazione dei prodotti;
- coordinatore di squadra per allestire i materiali di base (rete, cavi, calamenti, ecc.), in una rete da pesca completa.

4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano con compiti complessi e che interessano più settori fra loro in coerenza organizzativa inseriti in forme organizzative di gruppo, che comportano un elevato grado di conoscenza, dei prodotti ittici, delle forme di conservazione, delle macchine, dei materiali nonché dei procedimenti tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un adeguato periodo di pratica lavorativa oppure corsi professionali appositi.

A) Esemplicazioni relative al personale impiegatizio:

- addetto a controllo fatture unitamente a mansioni complesse di segreteria;
- addetto alle registrazioni dei dati contabili se correlati ai movimenti bancari in entrata o in uscita (controllo bonifici-predisposizione bonifici), utilizzando la tecnologia informatica.

B) Esemplicazioni relative al personale operaio:

- elettricisti che operano utilizzando schemi e disegni;
- autotrenisti;
- preparatore con conoscenza specifica dei concetti di qualità e definizione/maturazione dei prodotti connessi alla pesca;
- sommozzatore;
- addetto al controllo qualità visiva dei prodotti ed organizzatore dello stoccaggio.

3° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con compiti complessi o di precisione, anche se inseriti in forme organizzative di gruppo, che comportano un grado di conoscenza nelle macchine, materiali e/o procedimenti tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un adeguato periodo di pratica lavorativa oppure corsi professionali appositi.

A) Esemplicazioni relative al personale impiegatizio:

- stenodattilografa;
- addetto a mansioni semplici di segreteria;
- addetto a controllo fatture;
- addetto controllo contabili relativi al movimento dei materiali;

- addetto alla perforazione e/o verifiche schede;
- centralinista;
- addetto registrazioni dati;
- preparatore di commissioni-acquisitore di ordine telefonico;
- pratico di laboratorio di analisi.

B) Esempificazioni relative al personale operaio:

- aiuti meccanici regolatori telai e macchinari vari;
- conduttori caldaia a vapore;
- elettricisti che aiutano gli addetti richiamati al livello superiore;
- misuratori e controllisti;
- autisti addetti trasporti merci/autovetture/motofurgone;
- sommozzatore;
- conducente di motobarca con patente nautica.

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti predefiniti con fasi che richiedono interventi di media complessità, che comportano conoscenze di materiali, macchine e procedimenti tecnico-amministrativi acquisibili con un idoneo periodo di esperienza e/o con un corso professionale apposito.

A) Esempificazioni relative al personale operaio:

- macchinisti;
- rammendatori;
- bobinatori;
- infilatori;
- cordatori, torcitori, ecc.,
- addetti allo stiraggio-finissaggio, addetti alla tintura;
- discontinui (guardiani-portinai);
- addetto al controllo, alla verifica dei prodotti e alle disposizioni dei carichi nelle celle frigorifere.

1° Livello

Vi appartengono i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono, inoltre, per un periodo non superiore a 12 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Sezione Seconda - Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro

Capitolo VIII - Norme specifiche di comparto

Norme specifiche di comparto per i lavoratori dell'industria cotoniera

Stampatori a macchina

La normale retribuzione mensile degli stampatori a cilindro o a rulli, nel caso di assenza per malattia, verrà corrisposta per i primi tre giorni di assenza nella misura di due terzi, mentre a partire dal quarto giorno troveranno applicazione le norme previste dall'art. 94 del presente contratto.

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Coadiutori di assistenti di filatura

Le Parti si danno atto che a favore dei coadiutori di assistenti di filatura continuano ad essere applicate le seguenti norme di miglior favore già previste nei loro confronti dal Contratto Nazionale di Lavoro 17.4.1935.

Malattia: per i primi tre giorni di assenza la ditta corrisponderà i due terzi della normale retribuzione, mentre a partire dal quarto giorno troveranno applicazione le norme previste dall'art. 94 del presente Contratto.

Infortunio: troverà applicazione la normativa di cui all'art. 61 del presente Contratto.

Preavviso: il periodo di preavviso nei casi di licenziamento o di dimissioni è stabilito in un mese.

Trattamento di fine rapporto: la misura del T.F.R. per l'anzianità maturata dopo l'1.6.1982 è stabilita in 11,10/30 per lo scaglione dal 10 al 4° anno; successivamente valgono le quote annue di cui alla Norma transitoria n. 2 dell'Allegato F "Calcolo del T.F.R. per gli operai fino al 31.12.1988" e all'art. 78 del presente Contratto.

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto.

Norme specifiche di comparto per i lavoratori dell'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi

Norme specifiche di comparto per i lavoratori dell'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi

Finimento cotoniero

Stampatori a macchina

La normale retribuzione mensile degli stampatori a cilindri o a rulli, nel caso di assenza per malattia, verrà corrisposta per i primi tre giorni di assenza nella misura dei due terzi mentre a partire dal quarto giorno troveranno applicazione le norme previste dall'art. 94 del presente contratto.

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Finimento serico

Norme particolari per gli operai superspecializzati

Reparti tintoria e purga

- Ricettisti. Si intendono i coloristi che compongono le ricette di tintura dei vari colori col sistema della percentuale metrica servendosi anche dell'ausilio di cartelle colori e ricette prestabilite

Reparti stampa

- Titolare o conduttore di macchine da stampa a rullo, a quadro rotativo, a quadro, a più colori. Reparti fotoincisione - incisione

- Incisori di qualsiasi disegno su molette a mano o a macchinetta

- Incisori su placche di metallo di qualsiasi disegno

- Molettatori su cilindri di rame o di acciaio di qualsiasi disegno

- Rilevatori da qualunque moletta

- Pantografisti responsabili della messa a punto dei pantografi e della corrosione dei cilindri

Viene applicata la norma che segue:

1) Trattamento per malattia e infortunio - In caso di assenza dovuta a malattia e infortunio, sarà corrisposta un'integrazione dell'indennità riconosciuta dagli istituti assicuratori fino al raggiungimento del 100% della retribuzione netta normale, dal 1° al 180° giorno. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 44 del presente Contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

2) Trattamento di fine rapporto - Il trattamento di fine rapporto sarà corrisposto nella misura di 18/30 per ogni anno di servizio compiuto fino a 18 anni di anzianità. Successivamente valgono le quote annue di cui all'art. 78 del presente Contratto.

Le anzianità precedentemente maturate saranno liquidate in base alle disposizioni prescritte dall'art. 78 - T.F.R..

3) Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Trattamento "disegnatori - disegnatori lucidisti e fotografi"

Ai "disegnatori", "disegnatori lucidisti" e "fotografi", dei reparti fotoincisione, viene riconosciuta la qualifica impiegatizia di 3° livello, con retribuzione mensile pari alla media fra le retribuzioni in vigore per gli impiegati di 5° e 3° livello.

Per "disegnatori" e "disegnatori lucidisti" si intendono coloro che con provata esperienza eseguono disegni, schizzi, messe a rapporto, coloritura, lucidi di qualsiasi genere, nonché creano disegni di semplice natura.

Per "fotografi" si intendono gli specializzati nella produzione fotografica di disegni e di lucidi aventi provata esperienza in tutte le manipolazioni di sviluppo, fissaggio e stampa delle fotografie.

Ai "lucidisti" viene riconosciuta la qualifica impiegatizia di 2° livello.

Per "lucidisti" si intendono coloro che eseguono lucidi di qualsiasi difficoltà e natura.

Per "disegnatori di incisione" si intendono coloro che dopo un adeguato periodo di addestramento come decalcatoli, con provata esperienza eseguono decalchi per pantografo atti a impressionare moiette, messe a rapporto, nonché creano disegni di semplice natura a completamento del disegno principale.

Ai "disegnatori" viene riconosciuta la qualifica impiegatizia di 3° livello con retribuzione mensile pari alla media tra la retribuzione in vigore per gli impiegati di 5° e 3° livello.

Integrazione salariale per il finimento serico

Le aziende del finimento serico dovranno corrispondere, in aggiunta ai minimi contrattuali, l'integrazione salariale con le misure in atto al 30.6.1983, e cioè:

Liv.	Euro
7°	14,25
6°	12,39
5°	11,68
4°	10,01
3°	9,39
2°	8,80
1°	8,06

Premio di produzione per il finimento serico

A far data dall'1.4.2000, il premio di produzione del finimento serico di cui all'accordo del 18.11.1983, recepito al Capitolo VIII, Norme specifiche di comparto, del C.C.N.L. 1995 è stato congelato in cifra nel valore aziendalemente corrisposto alla data del 31.3.2000 per i lavoratori in forza a tale data.

Per i lavoratori assunti dopo tale data, che già percepivano tale premio nel precedente rapporto di lavoro, verranno interamente corrisposti dal momento dell'assunzione i seguenti valori:

Liv.	Importo annuo Euro
8°	1.311,80
7°	1.265,32
6°	1.123,29
5°	1.025,68
4°	912,06
3°	848,02

2°	778,82
1°	670,88

Ai suddetti valori sarà aggiunto quello corrispondente ad eventuali superminimi collettivi mensili in atto nell'azienda di destinazione.

Ai lavoratori assunti dopo la suddetta data che non percepivano tale premio nel precedente rapporto verranno corrisposte unicamente le somme indicate nella sopra riportata tabella con la seguente gradualità:

Periodo	Valore
Primi dodici mesi	Nessun importo
Dal 13° al 18° mese	20%
Dal 19° al 24° mese	40%
Dal 25° al 30° mese	60%
Dal 31° al 36° mese	80%
Dal 37° mese	100%

Le modalità di calcolo del suddetto premio sugli istituti diretti e differiti di legge e di contratto saranno quelle previste dal citato Accordo del 18.11.1983.

In considerazione delle particolari connotazioni del presente premio di produzione serico, le Parti stipulanti il Contratto Collettivo nazionale convengono sull'opportunità di conferire alle rispettive Rappresentanze Imprenditoriali e Sindacali provinciali di Como la facoltà di assumere ogni iniziativa negoziale ritenuta idonea.

Norme specifiche di comparto per i lavoratori dell'industria Laniera Premio di produzione

L'istituto del premio di produzione non è disciplinato dal presente contratto.

Sono fatte salve le situazioni aziendali in atto in applicazione di quanto previsto dal Protocollo D del C.C.N.L. 17.6.1979.

Norme specifiche di comparto per i lavoratori dell'industria Serica Premio di produzione

A far data dall'1.4.2000, il premio di produzione serico di cui all'Accordo del 18.11.1983, recepito al Capitolo VIII, Norme specifiche di comparto, del C.C.N.L. 1995 è stato congelato in cifra nel valore aziendale corrisposto alla data del 31.3.2000 per i lavoratori in forza a tale data.

Per i lavoratori assunti dopo tale data, che già percepivano tale premio nel precedente rapporto di lavoro, verranno interamente corrisposti dal momento dell'assunzione i seguenti valori:

Liv.	Importo annuo Euro
8°	1.311,80
7°	1.265,32
6°	1.123,29
5°	1.025,68
4°	912,06
3°	848,02
2°	778,82

Ai suddetti valori sarà aggiunto quello corrispondente ad eventuali superminimi collettivi mensili in atto nell'azienda di destinazione.

Ai lavoratori assunti dopo la suddetta data che non percepivano tale premio nel precedente rapporto verranno corrisposte unicamente le somme indicate nella sopra riportata tabella con la seguente gradualità:

Periodo	Valore
Primi dodici mesi	Nessun importo
Dal 13° al 18° mese	20%
Dal 19° al 24° mese	40%
Dal 25° al 30° mese	60%
Dal 31° al 36° mese	80%
Dal 37° mese	100%

Le modalità di calcolo del suddetto premio sugli istituti diretti e differiti di legge e di contratto saranno quelle previste dal citato Accordo del 18.11.1983.

In considerazione delle particolari connotazioni del presente premio di produzione serico, le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale convengono sull'opportunità di conferire alle rispettive rappresentanze imprenditoriali e sindacali provinciali di Como la facoltà di assumere ogni iniziativa negoziale ritenuta idonea.

Norme specifiche di comparto per i lavoratori dipendenti delle aziende esercenti la Fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile

Premessa

Con decorrenza dal 21.5.2010 ai dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile si applica integralmente il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, fatte salve le integrazioni e le norme specifiche di comparto di seguito indicate.

Pertanto con decorrenza dalla data di cui sopra il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile del 6.2.2009 non trova più applicazione.

Per la parte economica sia applica integralmente il Capitolo VI del presente Contratto, ad eccezione della tabella E.R.N. di seguito riportata:

Tabella E.R.N. fino al 31.3.2024

Liv.	E.R.N.			
	Fino al 31 Marzo 2022	Da Aprile 2022	Da Gennaio 2023	Da Aprile 2023
	Euro			
6°	1.945,28	1.967,68	1.995,68	2.025,92
5°	1.821,98	1.842,98	1.869,23	1.897,58
4°	1.668,39	1.688,39	1.713,39	1.740,39
3°	1.555,15	1.574,35	1.598,35	1.624,27
2°	1.450,76	1.468,96	1.491,71	1.516,28
1°	1.295,17	1.309,57	1.327,57	1.347,01

Premio di produzione

A far data dall'1.7.2004, il premio di produzione di cui all'Accordo del 9.1.1984 è congelato in cifra fissa nel valore individuale aziendale corrisposto alla data del 30.6.2004 per i lavoratori in forza a tale data.

Per i lavoratori assunti dopo tale data, che già percepivano tali premi nel precedente rapporto di lavoro, verranno interamente corrisposti dal momento dell'assunzione i seguenti valori:

Liv.	Importo annuo Euro
6°	1.329,29
5°	1.164,72
4°	1.016,69
3°	917,37
2°	863,88
1°	779,31

Ai suddetti valori sarà aggiunto quello corrispondente ad eventuali superminimi collettivi mensili in atto nell'azienda di destinazione.

Ai lavoratori assunti dopo la suddetta data che non percepivano tale premio nel precedente rapporto verranno corrisposte unicamente le somme indicate nella sopra riportata tabella con la seguente gradualità:

Periodo	Valore
Primi sei mesi	Nessun importo
Dal 7° al 12° mese	20%
Dal 13° al 18° mese	40%
Dal 25° al 30° mese	60%
Dal 31° mese	100%

Le modalità di calcolo dei suddetti premi sugli istituti diretti e differiti di legge e di contratto saranno quelle previste dal citato Accordo del 9.1.1984, riportato all'All. B del C.C.N.L. per i dipendenti esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile del 6.2.2009.

Superminimo o integrazione aziendale

Resta confermata l'applicazione dell'Accordo 21.11.1979 riportato all'All. A del C.C.N.L. per i dipendenti delle aziende esercenti la Fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile del 6.2.2009.

Permessi

Per l'applicazione della disciplina delle riduzioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 33, punto 1.1, è confermata la seguente Nota a verbale:

"Le aziende iscritte all'Albo Imprese Artigiane aderenti all'Elba ed in regola con i relativi versamenti, potranno assorbire 10 ore di riduzione orario di lavoro a partire dall'1.7.1995. Nel caso di non adempimento di quanto previsto dall'Elba viene meno l'assorbimento di cui sopra".

Norme specifiche di comparto per i lavoratori dipendenti delle aziende dell'industria dei Retifici da pesca

Premessa

Con decorrenza dall'1.4.2022 ai dipendenti delle aziende dell'industria dei Retifici da pesca si applica integralmente il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, fatte salve le integrazioni e le norme specifiche di comparto di seguito indicate.

Per la parte economica sia applica integralmente il Capitolo VI del presente Contratto, ad eccezione della tabella E.R.N. di seguito riportata:

Tabella E.R.N. fino al 31.3.2024

Liv.	E.R.N.			
	Fino al 31.3.2022	Da Aprile 2022	Da Gennaio 2023	Da Aprile 2023
	Euro			
8°	2.110,61	2.136,01	2.167,76	2.202,05
7°	2.001,59	2.025,59	2.055,59	2.087,99
6°	1.849,50	1.871,90	1.899,90	1.930,14
5°	1.726,74	1.747,74	1.773,99	1.802,34
4°	1.685,89	1.705,89	1.730,89	1.757,89
3°	1.642,75	1.661,95	1.685,95	1.711,87
2°	1.556,26	1.574,46	1.597,21	1.621,78
1°	1.232,45	1.246,85	1.264,85	1.284,29

Norme transitorie - Ferie per lavoratori Intermedi ed Impiegati

Per i lavoratori intermedi ed impiegati in forza al 21.5.2010, l'anzianità di servizio ai fini dell'applicazione degli artt. 99 e 108 decorre dal 21.5.2010.

Protocolli

Protocollo n. 1 - Dichiarazione sul commercio internazionale tessile-abbigliamento, per il rispetto dei diritti umani fondamentali e per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile

Dichiarazione sul commercio internazionale tessile-abbigliamento, sul traffico di perfezionamento passivo e sul Codice di condotta per il rispetto dei diritti umani fondamentali e per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile nelle attività economico-produttive internazionali.

Le parti ribadiscono l'importanza fondamentale di un corretto sviluppo del commercio internazionale tessile-abbigliamento quale strumento di crescita economica e di tutela occupazionale per tutti i Paesi interessati.

A tal fine concordano che il generale passaggio da un regime di regolamentazione basato sul principio dei contingenti bilaterali (accordo multifibre) ad una nuova regolamentazione tendente alla liberalizzazione degli scambi, deve essere ispirato a principi di rispetto dei diritti umani e delle norme di tutela del lavoro secondo le Convenzioni dell'OIL.

In questo ambito concordano che uno strumento fondamentale per la realizzazione dei principi evidenziati è costituito dall'accettazione della c.d. "clausola sociale" negli accordi di scambio tra i vari Paesi partner commerciali.

Le parti inoltre ribadiscono che il corretto sviluppo del commercio internazionale tessile-abbigliamento non può discostarsi dai concetti affermati nella "Carta dei principi fondamentali del commercio mondiale per i tessili e l'abbigliamento" denominata "Magna Charta" e sottoscritta nel maggio 1993 dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali dell'Unione europea, Stati Uniti e Giappone e successivamente recepita, come raccomandazione delle parti sociali risultato del dialogo sociale settoriale per l'industria tessile-abbigliamento nell'ambito dell'Unione europea; tali principi sono intesi a garantire l'apertura dei mercati del commercio tessile-abbigliamento su base di reciprocità, eliminare tutte le forme di "dumping" e di sovvenzioni, proteggere la proprietà intellettuale, impedire l'evasione di regole commerciali, garantire meccanismi di salvaguardia contro la disorganizzazione del mercato, attuare provvedimenti specifici contro le pratiche che falsano il commercio tramite il ricorso a forme di lavoro forzato, irregolare dei bambini, rispettare le condizioni ecologiche ed ambientali, assicurare un efficace sistema sanzionatorio in caso di comprovata irregolarità.

In questo ambito le parti dichiarano che un corretto utilizzo del decentramento internazionale sotto forma di Traffico di perfezionamento passivo (T.P.P.) può costituire una forma di collaborazione tra Paesi produttori atta a prevenire forme irregolari o illecite di commercio.

Tutto ciò premesso le parti concordano il presente Codice di condotta per le imprese che operano a livello internazionale finalizzato a rispettare ed a far rispettare alle aziende che per loro producono in forma diretta, o tramite società controllate o consociate, ovvero tramite terzi integrati nel proprio ciclo produttivo, o infine servendosi di contesti produttivi e distributivi non sottoposti al proprio diretto controllo, le seguenti sette Convenzioni OIL:

1. Divieto di lavoro forzato (Convenzioni 29 e 105) - È proibito il lavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi.
2. Libertà di associazione e diritto di negoziazione (Convenzioni 87 e 98) - Sono riconosciuti il diritto dei lavoratori di costituire sindacati e di aderire ad un sindacato ed il diritto dei datori di lavoro di organizzarsi. I lavoratori ed i datori di lavoro possono trattare liberamente ed in modo indipendente.
3. Divieto del lavoro dei bambini (Convenzione 138) - È proibito il lavoro dei bambini. Non sono ammessi al lavoro i bambini di età inferiore ai 15 anni o più giovani dell'età di obbligo scolare in vigore nei Paesi interessati.
4. Non discriminazione nell'occupazione (Convenzioni 100 e 111) - I lavoratori sono occupati sulla base della propria capacità lavorativa e non in relazione alla propria razza, sesso, caratteristica individuale, credo religioso, opinione politica o origine sociale.

L'adesione al Codice di condotta rappresenta per l'impresa italiana un sistema trasparente ed efficace di gestione della responsabilità sociale, che le parti stipulanti propongono quale risultato della concertazione.

Le parti stipulanti si impegnano a promuovere la più ampia diffusione ed applicazione del Codice di condotta.

L'impresa italiana che adotterà tale Codice di condotta informerà e definirà congiuntamente con le R.S.U. i sistemi di monitoraggio bilaterale, i provvedimenti nei confronti dei fornitori-partners commerciali in caso di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice da parte degli stessi, l'impegno a inserire nei contratti di commessa all'estero il rispetto delle Convenzioni contenute nel Codice, la consegna periodica dell'elenco dei siti produttivi del decentramento nazionale e internazionale dell'impresa, l'eventuale responsabile di gestione e applicazione del Codice, secondo le procedure concordate a livello nazionale tra le parti secondo quanto previsto al capitolo "Disposizioni finali e verifiche".

Diritti di informazione

L'impresa italiana, applicando il Codice di condotta, fornirà specifiche informazioni alle Rappresentanze sindacali unitarie interessate, in occasione delle ordinarie procedure per l'esercizio del sistema informativo a livello aziendale, in ordine ai contenuti e alle modalità di applicazione con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

1. le attività, i prodotti rientranti nell'ambito di applicazione del Codice;
2. lo stato di applicazione del Codice e le fasi di sperimentazione eventualmente previste;
3. i programmi aziendali per diffondere e controllare l'applicazione del Codice e le relative azioni di sensibilizzazione nei confronti delle società estere controllate e/o consociate, nonché dei fornitori/partners commerciali;
4. le eventuali iniziative di cooperazione con Organismi internazionali, autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro.

In questa sede l'impresa comunicherà, di volta in volta, se l'informativa ha carattere riservato e riguarda aspetti coperti da segreto industriale o che siano di natura tale da provocare, in caso di diffusione esterna, difficoltà o danni alle imprese interessate, fermo restando il rispetto delle norme in materia di tutela della "privacy" vigenti nella legislazione italiana.

Eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile

Le parti riconoscono che il Codice di condotta costituisce uno strumento per contribuire principalmente alla eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile.

L'impresa italiana operante in contesti produttivi o distributivi sottoposti al proprio diretto controllo, provvederà perché in tali contesti non siano realizzati beni, in qualsiasi stadio della loro fabbricazione, realizzazione o trasformazione, in violazione delle Convenzioni OIL che vietano il lavoro minorile prestato:

1. sotto forma di schiavitù o pratiche analoghe, quali la tratta, il lavoro forzato o coatto, la servitù per debiti e l'asservimento di minori;
2. in condizioni ambientali o secondo modalità che possano oggettivamente compromettere la salute, la sicurezza o la moralità dei minori, secondo le normative o gli usi locali;
3. da parte di soggetti di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo nel quale la prestazione è eseguita o, in ogni caso, di età inferiore a 15 anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste in materia dalle Convenzioni OIL ed eventualmente dalla legislazione locale.

Qualora in tali contesti si verificano violazioni delle disposizioni indicate al precedente comma, l'impresa stessa provvederà a far cessare immediatamente lo sfruttamento dei minori ovvero a rimuovere le situazioni di non conformità con il lavoro minorile.

L'impresa italiana si riserva di regolare i rapporti con i propri fornitori-partners diretti, prevedendo la possibilità di adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni qualora tali fornitori-partners si rendessero responsabili, direttamente o indirettamente, dell'inosservanza della garanzia dagli stessi fornita riguardo al non utilizzo di lavoro minorile vietato dalle Convenzioni OIL e dalle normative nazionali.

Nell'ambito di progetti per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, promossi o sostenuti da competenti autorità a livello locale e/o da Organismi internazionali, l'impresa italiana valuterà le modalità per contribuire a realizzare specifiche "azioni positive" atte a favorire l'istruzione e la formazione professionale dei minori avviati al lavoro.

Eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio e di ogni forma di discriminazione nel lavoro

L'impresa italiana si attiverà per assicurare il rispetto dei principi dell'OIL che vietano lo sfruttamento del lavoro, con riguardo:

1. al divieto del lavoro forzato o obbligatorio;
2. al divieto di ogni forma di discriminazione nel lavoro e nella professione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale, origine sociale, ovvero per ogni altro eventuale motivo stabilito dalle leggi nazionali che abbiano ratificato le Convenzioni dell'OIL in materia.

Nei casi di violazione dei divieti in questione, l'impresa italiana si attiverà per rimuovere le situazioni di non conformità alle presenti disposizioni.

Rispetto della libertà di associazione sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva

L'applicazione del Codice di condotta comporta per l'impresa italiana il rispetto, nei termini di seguito precisati, dei principi di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva secondo le norme fondamentali dell'OIL, richiamate nella "Dichiarazione tripartita" adottata dalla Conferenza internazionale dell'OIL nel 1998.

Nei contesti produttivi o distributivi sottoposti al diretto controllo delle aziende italiane secondo quanto indicato sopra e riferiti a Paesi che hanno ratificato le Convenzioni fondamentali dell'OIL concernenti i principi e i diritti di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva, l'impresa italiana rispetterà le legislazioni nazionali vigenti nei Paesi stessi in materia di diritto dei lavoratori dipendenti di costituire Organizzazioni sindacali liberamente scelte, nonché di aderire a tali Organizzazioni e di partecipare alla contrattazione collettiva.

Applicazione ed efficacia del Codice di condotta

L'impresa italiana applicherà il Codice di condotta attraverso gli strumenti e le modalità definiti a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

Vengono di seguito indicate, in via esemplificativa e senza che le stesse debbano considerarsi tutte correlate, le azioni che l'impresa può porre in atto:

1. portare il Codice a conoscenza delle Rappresentanze sindacali nelle proprie società estere controllate e/o consociate, nonché dei propri fornitori-partners commerciali diretti e richiedere il rispetto delle disposizioni relative alla tutela dei "diritti fondamentali nel lavoro" (eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, del lavoro forzato o obbligatorio degli adulti e delle forme di discriminazione del lavoro, libertà sindacale e diritto di contrattazione collettiva) quale condizione necessaria per l'instaurazione e/o il mantenimento dei rapporti commerciali. A tal fine le garanzie potranno consistere in specifiche autocertificazioni rilasciate dai suddetti fornitori-partners commerciali diretti, sotto la loro responsabilità, ovvero in attestazioni rilasciate agli stessi da competenti autorità pubbliche a livello locale;
2. diffondere il testo del Codice di condotta in lingua locale e curare che esso venga affisso nelle unità produttive locali poste sotto il proprio diretto controllo;
3. provvedere per il rispetto del Codice di condotta principalmente con il ricorso a propri strumenti di verifica definiti congiuntamente con riguardo alle lavorazioni poste sotto il proprio controllo e nei confronti dei fornitori-partners commerciali;
4. attivare ogni possibile forma di cooperazione con le autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro, intervenire tempestivamente per rimuovere eventuali situazioni di non conformità rilevate attraverso sistemi di controllo e monitoraggio o comunque accertate dalla impresa italiana;
5. adottare, negli eventuali accertati casi di inosservanza del Codice di condotta, gli opportuni provvedimenti sanzionatori nei confronti dei fornitori-partners commerciali.

Disposizioni finali e verifiche

Le parti si attiveranno tempestivamente in caso di notizie di violazione dello stesso, per verificare le fonti e gli eventuali elementi di fondatezza di tali notizie, onde evitare ogni possibile danno derivante dalla diffusione di notizie prive di fondamento.

Le parti definiranno un sistema di procedure di controllo e di verifiche indipendenti al fine di garantire il rispetto dei contenuti del Codice, avvalendosi anche dell'esito dei confronti in corso tra le parti sociali nelle sedi istituzionali di Governo.

Le parti studieranno altresì l'introduzione di un sistema di certificazione della responsabilità sociale per le imprese che applicano il Codice di condotta.

Tale sistema potrà permettere alle imprese di poter apporre ai propri prodotti il marchio sociale.

Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio congiunturale Tessile-Abbigliamento, le parti:

1. effettuano studi, ricerche, iniziative di assistenza tecnica relativamente al Codice di condotta;
2. propongono al Governo, ai Ministeri competenti ed alle autorità dell'Unione europea, gli interventi incentivanti il rispetto della dimensione sociale nel commercio internazionale.

Disposizione transitoria

Nel confermare le intese del presente Protocollo, le parti concordano che l'attuazione delle "disposizioni finali e verifiche" sia esaminata in un apposito incontro - che potrà svolgersi anche nell'ambito dell'Osservatorio nazionale Tessile-Abbigliamento-Moda - da effettuarsi entro il 31 dicembre 2014.

Protocollo n. 2 - Protocollo per lo sviluppo del sistema Tessile-Abbigliamento-Moda e dell'occupazione al sud

Le parti concordano sulla necessità di riformulare il Protocollo 5 sullo "Sviluppo del sistema moda e dell'occupazione al sud" contenuto nel C.C.N.L. 2000, aggiornandolo alla mutata situazione nazionale e internazionale, ma conservandone l'impostazione volta a un'azione congiunta per la valorizzazione del settore nel Mezzogiorno e per la difesa dell'occupazione.

In particolare sarà previsto il coordinamento tra la Commissione bilaterale del vecchio Protocollo 5 e il nuovo Osservatorio nazionale Tessile-Abbigliamento-Moda, al fine di programmare iniziative di sistema e contrattuali per la tutela e il consolidamento delle imprese già insediate nel Mezzogiorno, e per i nuovi insediamenti.

Una riunione della Commissione sarà convocata entro dicembre 2018.

Il nuovo testo del Protocollo contrattuale sarà elaborato in tempo utile per la riunione della Commissione.

Protocollo n. 3 - Processi di ristrutturazione e implicazioni occupazionali

Le parti affermano che un efficiente sistema di ammortizzatori sociali, costituito da una ampia gamma di possibili strumenti, sia necessario per accompagnare i processi di ristrutturazione che interessano la filiera del settore Tessile Abbigliamento Moda.

In questo contesto le parti convengono sull'opportunità di poter utilizzare gli strumenti in relazione alle condizioni dell'azienda, alle prospettive del mercato ed alle necessità di salvaguardare i livelli occupazionali e di ridurre al minimo le conseguenze sociali dei provvedimenti e di non disperdere il patrimonio professionale presente in azienda.

A questi fini, sarà favorito il ricorso ai diversi strumenti legislativi, tra i quali i contratti di solidarietà, nonché contrattuali disponibili, come l'utilizzo collettivo delle riduzioni di orario, delle ferie e dei permessi per ex festività, nonché il ricorso a contratti a tempo parziale.

In particolare, in questo momento in cui gravano ancora sulle aziende del settore moda le conseguenze negative dell'emergenza sanitaria Covid-19, che hanno comportato oltre alla caduta dei volumi e dei fatturati anche una forte accelerazione dei cambiamenti nei processi organizzativi lungo tutta la filiera, le Parti nazionali raccomandano di affrontare le situazioni di modifica organizzativa condividendo i seguenti principi di comportamento nel rispetto delle normative vigenti:

- la trasparenza e la completezza delle informazioni relative ai piani organizzativi aziendali, alle loro motivazioni industriali e di mercato ed alle loro conseguenze sugli organici aziendali;
- la tempestività delle informazioni stesse, con l'obiettivo di prevenire il più possibile gli effetti negativi delle crisi aziendali;

- la condivisione dei più idonei strumenti legislativi e contrattuali a disposizione per limitare l'impatto sui lavoratori delle crisi aziendali;
- la salvaguardia del patrimonio professionale presente in azienda, necessario per consolidare e migliorare i propri livelli di competitività.

Protocollo n. 4 - Tutela della dignità personale dei lavoratori

Le parti concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

In particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in argomento, vengono inserite nella parte relativa alla legislazione del lavoro, allegata al presente contratto, le risoluzioni del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990 e del Parlamento della UE A5-0283/2001.

In caso di emanazione di specifiche normative, le parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

Protocollo n. 5 - Disciplina speciale per gli addetti alla distribuzione commerciale nei negozi, showroom e spacci aziendali

La presente sezione del C.C.N.L. è applicabile ai lavoratori dipendenti occupati nei negozi, negli showroom, negli spacci nonché ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva Tessile-Abbigliamento-Moda.

La presente normativa potrà essere applicata:

- ai dipendenti diretti dell'azienda industriale;
- ai dipendenti delle società commerciali controllate interamente o a maggioranza dall'azienda industriale o dalla holding controllante quest'ultima;
- ai dipendenti delle società commerciali partecipate dall'azienda industriale o dalla holding controllante purché legate dalla medesima logica industriale.

L'applicazione del presente Protocollo ai dipendenti addetti alla distribuzione commerciale costituisce, per le imprese interessate, una facoltà e non un vincolo.

Attraverso la definizione di norme specifiche riguardanti la distribuzione commerciale, le parti stipulanti intendono da un lato consentire alle imprese che lo desiderino un più efficace e diretto controllo della filiera distributiva dall'altro consentire una uniforme tutela dei lavoratori addetti, anche per ciò che riguarda la previdenza integrativa e la formazione continua.

Inquadramento

Ad integrazione di quanto previsto dal Capitolo VII del presente C.C.N.L., si riporta l'elencazione delle mansioni specifiche riguardanti gli addetti ai negozi, showroom, spacci nonché ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva Tessile-Abbigliamento-Moda.

- VI Livello:

Impiegati

- a) responsabile di più negozi;
- b) responsabile del negozio di grandi dimensioni.

- V Livello:

Impiegati

- a) responsabile di negozio di medie dimensioni;

b) vetrinista/figurinista/visual merchandiser di più punti vendita.

- IV Livello:

Impiegati

a) responsabile di negozio di piccole dimensioni;

b) addetto alla vendita con mansioni di vetrinista/figurinista/visual merchandiser del singolo punto vendita.

- III Livello:

Impiegati

a) addetto alla vendita

- II Livello:

Impiegati

a) addetto alle operazioni ausiliarie di vendita;

b) aiuto venditore;

Operai

a) fattorino, custode, addetto carico scarico merce, addetto pulizia.

Orario di lavoro

L'orario normale settimanale dei lavoratori che operano nei negozi, negli showroom, negli spacci nonché in ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva Tessile-Abbigliamento-Moda è normalmente di 40 ore settimanali distribuibili su tutti i giorni di apertura dell'esercizio commerciale, fermi restando i riposi compensativi, secondo le disposizioni di legge in vigore.

La distribuzione dell'orario sarà definita e comunicata dall'azienda, di norma con periodicità settimanale, tenuto conto ove possibile delle proposte condivise tra i lavoratori del sito interessato.

L'azienda provvederà altresì a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni temporanee dell'orario di lavoro dovute a esigenze organizzative contingenti ovvero ad impedimenti sopravvenuti da parte di singoli lavoratori.

Contratto a tempo determinato

In base all'art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti hanno convenuto che per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il vincolo del limite di 36 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni equivalenti:

- attività connesse alla campagna vendita in showroom;

- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;

- attività di vendita stagionale o straordinaria.

Comunicazione preventiva lavoratore assente

Per i lavoratori dipendenti occupati nei negozi, negli showroom, negli spacci nonché ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva Tessile-Abbigliamento-Moda impossibilitati a presentarsi al lavoro, al fine di consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione dell'assenza deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro.

Periodo di comporto

In deroga a quanto previsto dall'articolo 62, paragrafo B del vigente C.C.N.L., il periodo di conservazione del posto applicabile ai lavoratori dipendenti occupati nei negozi, negli showroom, negli spacci nonché ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva Tessile-Abbigliamento-Moda con anzianità di servizio fino a 5 anni sarà pari a 6 mesi nell'arco di 18 mesi.

Provvedimenti disciplinari

In considerazione dell'articolazione degli esercizi commerciali che si estendono per l'intero territorio nazionale, le parti convengono che il termine di 10 giorni di cui all'articolo 73, comma 5 del presente C.C.N.L., viene esteso a 15 giorni.

Inoltre, le parti convengono che il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha altresì l'obbligo di conservare diligentemente le merci ed i materiali e di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Può costituire causa di licenziamento disciplinare, oltre a quanto previsto dall'articolo 75 del vigente C.C.N.L., anche la grave violazione degli obblighi di cui al comma precedente.

* * *

Resta inteso che l'avvicendamento del personale che si alterna e/o sovrappone all'interno dell'esercizio commerciale non costituisce lavoro a squadre secondo quanto previsto dall'art. 38 del vigente C.C.N.L.

Per tutto quanto non previsto dal presente Protocollo trovano applicazione ai lavoratori dipendenti occupati nei negozi, negli showroom, negli spacci nonché ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva Tessile-Abbigliamento-Moda le norme previste dal presente C.C.N.L.

Norma transitoria

Al fine di permettere l'adeguamento nell'applicazione della normativa del presente Protocollo ai rapporti di lavoro già in corso, si conviene che l'entrata in vigore del medesimo è posticipata al 1° gennaio 2014.

Protocollo n. 6 - Protocollo d'intesa sulla bilateralità - Programma delle attività dell'Osservatorio nazionale e dell'Organismo bilaterale nazionale per la formazione per il triennio 2017-2019

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 22 e 24 del presente contratto nazionale, le parti nel triennio 2017-2019 si attiveranno per realizzare, in via prioritaria, le seguenti iniziative bilaterali:

- Realizzazione delle sessioni annuali sulla politica industriale (art. 22 del C.C.N.L.
- Definizione di un nuovo Protocollo di Intesa tra le parti e con le Istituzioni competenti in materia di istruzione e formazione professionale al fine di dare continuità alle iniziative previste dal Protocollo 8 marzo 2006.
- Definizione di apposite iniziative congiunte per la diffusione e l'applicazione delle "Linee-guida sulla contrattazione aziendale" ai sensi dei nuovi artt. 10 e 12 del C.C.N.L. In particolare, le parti si impegnano a verificare la possibilità di definire occasioni di formazione per i componenti delle R.S.U. ed i responsabili delle relazioni sindacali delle aziende, anche in forma congiunta, allo scopo di favorire relazioni partecipative tese alla realizzazione di una contrattazione aziendale effettivamente correlata ai risultati dell'impresa, in grado di sostenere allo stesso tempo la competitività aziendale, la qualità del lavoro e l'occupazione.
- Attuazione di quanto previsto al punto "Disposizioni finali e verifiche" del Protocollo 1 del C.C.N.L.
- Continuazione e potenziamento dei progetti Formatex e Sicuramente con Fondimpresa con l'elaborazione di nuovi programmi di formazione per il settore per il triennio 2017-2019.
- Verifica della possibilità e dell'opportunità di costituzione, nell'ambito dell'Organismo bilaterale nazionale, di un Organismo bilaterale paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 51 del T.U. n. 81/2008.
- Studio di un eventuale progetto settoriale nazionale (con finanziamenti di Fondimpresa e/o Inail) in materia di informazione e formazione dei lavoratori, dei R.L.S. e dei R.S.P.P..

Nel caso in cui, nel corso della realizzazione delle iniziative di cui sopra, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale o dell'Organismo bilaterale nazionale per la formazione o sulla base di nuove disposizioni di legge, dovesse emergere la necessità di costituire un Ente bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, soprattutto in relazione alla possibilità dell'ottenimento di finanziamenti per la realizzazione di specifici progetti in favore del settore, le parti dichiarano la propria disponibilità ad esaminare tale eventualità, purché la costituzione di tale ente sia strumentale alle attività dei suddetti Organismi contrattuali e sia stabilita la compartecipazione delle parti ai costi di costituzione e di gestione.

Protocollo n. 7 - Protocollo d'intesa sulla gestione delle flessibilità

Premessa

L'evoluzione della strumentazione contrattuale che le parti hanno individuato e reso disponibile nel contratto nazionale di lavoro per consentire alla filiera manifatturiera di esprimere le proprie potenzialità è un percorso che narra la storia delle relazioni industriali dell'insieme delle imprese che costituiscono il sistema Tessile-Abbigliamento-Moda italiano.

In particolare, l'ampia ed articolata serie di istituti messi a disposizione ha consentito di individuare le migliori risposte alla domanda di efficienza che il sempre più agguerrito confronto competitivo impone in un mercato globale dove l'economia di scopo è subentrata all'economia di scala.

La struttura organizzativa delle aziende si è evoluta verso sistemi sempre più flessibili interpretando impostazioni a geometria variabile nel ricorso ai sempre più ampi strumenti messi a disposizione dalla disciplina contrattuale, coniugando l'innovazione di prodotto con l'innovazione di processo.

Ma in questi ultimi anni si è verificata una ulteriore criticità, suscettibile di pregiudicare l'efficacia delle soluzioni ad oggi positivamente utilizzate, rendendo necessario individuare adeguate contromisure. L'ostacolo costituito dalla suddetta nuova criticità è determinato dalla irregolarità dei flussi che costituiscono - a monte e/o a valle - impedimenti imprevedibili per la programmazione delle attività aziendali, perché non compatibili con i tempi di intervento per le risposte organizzative.

Tale fenomeno, sia pure con intensità variabile, impatta sulle aziende dei diversi comparti produttivi a prescindere dalla dimensione delle imprese e dall'esistenza o meno di un sistema di relazioni sindacali strutturato.

Riconfermando la validità dell'insieme degli istituti contrattuali già definiti, in considerazione delle particolari condizioni che pregiudicano la regolarità dei flussi di attività cui tende ad orientarsi la programmazione dei processi manifatturieri e dei servizi, ma anche in considerazione della imprevedibile durata di tale fenomeno, si conviene una modalità supplementare di ricorso a detti istituti, secondo il percorso di seguito indicato.

Procedura

L'orario di lavoro e la flessibilità nelle sue varie articolazioni e nella sua applicazione è regolamentato dagli appositi articoli del C.C.N.L.

Le parti riconoscono che l'andamento dei mercati, i volumi sempre più variabili, la diversificazione della tipologia del prodotto e l'incertezza sulla conferma degli ordini si traduce in una sempre maggiore irregolarità dei flussi e causa un forte impedimento per la programmazione delle attività aziendali, anche in relazione alle specificità delle stesse.

Pertanto per migliorare la competitività e l'efficienza, cogliere le potenzialità di un mercato sempre più imprevedibile e flessibile si conviene che con apposito accordo da realizzare a livello aziendale potrà essere adottata una specifica procedura per gestire, in via preventiva e anticipata rispetto all'eventuale verificarsi della emergenza produttiva o di servizio, gli articoli contrattuali riguardanti la gestione flessibile dell'orario di lavoro e/o individuare altri dispositivi in grado di rispondere al meglio alle esigenze organizzative aziendali.

Tale procedura potrà essere attivata in base ad una specifica formale richiesta dell'azienda alla R.S.U. o, in sua assenza, alle Organizzazioni sindacali territoriali informando l'Associazione imprenditoriale di riferimento. Tale richiesta farà riferimento esplicito al presente Protocollo e potrà avvenire anche all'interno della contrattazione di secondo livello.

La procedura può definire:

- Il passaggio dal confronto negoziale sul singolo evento al confronto previsionale sulle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo.
- La durata del periodo di riferimento nel quale ipotizzare le diverse situazioni che potrebbero verificarsi, che sarà definito secondo le specificità produttive e organizzative delle singole imprese. Tale periodo sarà di norma di 3 mesi salvo diverso accordo tra le parti.
- La previsione di massima dell'andamento della produzione nell'arco di tempo considerato.
- L'individuazione dei casi e delle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo con le connesse esigenze di variazione dell'organizzazione del lavoro (aumento o riduzione delle capacità produttive).
- Indicazione delle modalità applicative (relative alla disposizione delle ore di supero) degli istituti della flessibilità (o di altri istituti previsti nella contrattazione aziendale) da applicare nel caso in cui si determinassero le situazioni non prevedibili.
- Definizione, nel rispetto del C.C.N.L., di eventuali ulteriori strumenti di gestione delle emergenze.

- Definizione dei tempi di preallerta e dei tempi di preavviso per l'applicazione, con semplice informazione da parte dell'azienda, di quanto convenuto in fase previsionale. Il preavviso di applicazione delle flessibilità sarà di 2 giorni.

- Impegno dell'azienda a comunicare, nel momento in cui ha la certezza del verificarsi della situazione non prevedibile, della probabile durata di tale evento.

- Definizione delle modalità di recupero delle ore di flessibilità.

- Riconoscimento della possibilità di recupero in termini individuali e su semplice richiesta del lavoratore, con 2 giorni di preavviso all'azienda, di almeno 8 ore di flessibilità salvaguardando le esigenze che hanno portato alla richiesta della presente procedura.

Inoltre l'accordo su richiesta dell'azienda conterrà la possibilità:

- del recupero a livello individuale della flessibilità ordinaria e tempestiva nel limite dell'articolo contrattuale;

- di monetizzare i permessi per ROL;

- di utilizzo collettivo dei permessi per ROL.

Le parti definiscono anche le verifiche sull'applicazione di quanto ipotizzato e sul rispetto di tutte le parti della procedura.

La procedura si concluderà con un documento nel quale saranno indicate le soluzioni organizzative concordate per affrontare, nel periodo di tempo definito, le emergenze produttive.

In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di 20 giorni dall'inizio dell'attivazione della procedura, ciascuna delle parti potrà richiedere, in sede territoriale, l'intervento delle Organizzazioni firmatarie del C.C.N.L. ed eventualmente, in seconda istanza, l'intervento delle parti nazionali firmatarie del C.C.N.L. entro i successivi 15 giorni. Le Organizzazioni firmatarie del C.C.N.L. destinatarie di tali richieste si riuniranno per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di chiarire ogni aspetto di tale situazione in relazione alla presente procedura, al fine di facilitare la rimozione degli eventuali impedimenti, ferma restando la titolarità negoziale delle parti a livello aziendale.

Resta inteso che le aziende che non intendano seguire la procedura di cui al presente Protocollo potranno continuare ad applicare gli istituti previsti dal C.C.N.L., affrontando le singole emergenze organizzative con gli strumenti contrattuali ordinari.

La presente procedura ha l'obiettivo di rendere più competitive le imprese, di migliorare la loro posizione sul mercato, di dare stabilità all'occupazione e di garantire il rispetto delle condizioni individuali dei lavoratori. Per questo le parti si impegnano a garantire la massima coerenza nell'applicazione della presente procedura.

Le parti ritengono che la positiva e corretta attuazione del percorso sopra delineato possa contribuire ad ampliare l'area del confronto costruttivo tra imprese e lavoratori anche nella prospettiva dell'estensione della contrattazione aziendale.

Al fine di facilitare e semplificare l'applicazione della procedura viene riportata in allegato, al solo scopo esemplificativo, una scheda contenente l'illustrazione delle soluzioni già adottate all'interno della filiera Tessile-Abbigliamento.

* * *

Scheda

Le pratiche adottate dalle aziende della filiera Tessile-Moda si distinguono in due tipologie:

1. Soluzioni adottate a livello aziendale su rimando del C.C.N.L.

Tali soluzioni riguardano 4 istituti contrattuali:

Flessibilità: prevedono 3 possibili modalità di intervento:

- Incremento delle ore di flessibilità oltre le 96 previste dal C.C.N.L.

- Possibilità di superamento delle 48 ore settimanali

- Recupero della flessibilità con programmazione individuale e non collettiva

Ferie:

- Possibilità di programmare il godimento della 3ª settimana di ferie in modo separato rispetto alle altre due

Riduzione dell'orario di lavoro:

- Possibilità di definire il godimento dei permessi per ROL in modo individuale o collettivo

- Possibilità, in caso di particolari esigenze produttive, di monetizzare in tutto o in parte tali permessi

Lavoro straordinario:

- Procedura per il lavoro straordinario di produzione e dell'area amministrativa che agevoli l'adesione volontaria dei lavoratori alle richieste dell'azienda

2. Soluzioni adottate totalmente a livello aziendale per rispondere ad esigenze particolari

Orario di lavoro:

- Per consentire la flessibilità di utilizzo degli impianti, possibilità del passaggio, con un preavviso minimo predefinito e per un periodo limitato, da un regime di orario ad un altro (il caso più comune è quello del passaggio dal 2x8x5 al 3x6x6)

Flessibilità:

- Trasformazione della percentuale di maggiorazione in permessi retribuiti

- Utilizzo contestuale (ad esempio, a settimane alterne) di flessibilità positiva e negativa

Lavoro straordinario:

- Particolari procedure per individuare preventivamente la disponibilità impegnativa dei lavoratori a prestare lavoro straordinario in caso di necessità.

Protocollo n. 8 - Procedura semplificata per la contrattazione aziendale

Al fine di agevolare l'estensione della contrattazione aziendale con particolare riferimento alle piccole e medie imprese, in aggiunta e ad integrazione delle "Linee-guida per la contrattazione aziendale" di cui all'Allegato M, le parti hanno definito il seguente percorso di contrattazione semplificata, a beneficio delle PMI in cui non è costituita la R.S.U. e non vi è una consolidata tradizione di contrattazione aziendale.

Tale procedura semplificata si esplica nelle seguenti fasi:

1. L'azienda interessata comunica alla propria Associazione territoriale la volontà di aderire alla presente procedura, utilizzando il Modello 1 allegato.

2. L'Associazione territoriale convoca l'azienda e le Organizzazioni sindacali di categoria provinciali firmatarie del C.C.N.L., indicativamente entro 15 giorni dalla richiesta.

3. Nell'incontro l'azienda espone gli elementi essenziali sui quali intende basare la contrattazione aziendale, quali ad esempio:

a. la situazione economica, produttiva e di mercato;

b. la situazione occupazionale;

c. gli obiettivi produttivi, organizzativi o reddituali che intende porre a base della contrattazione aziendale ed i relativi parametri di misurazione;

d. le scale parametriche alle quali intende correlare gli importi variabili del PdR.

Per l'individuazione degli obiettivi e dei parametri di misurazione si potrà fare riferimento alla Scheda allegata alle "Linee-guida per la contrattazione aziendale", di cui all'Allegato M del contratto nazionale.

Per la determinazione degli importi annui del PdR si potrà fare riferimento al valore degli importi appositamente individuati al Cap. VI del Contratto nazionale.

4. Le Organizzazioni sindacali possono, nell'incontro stesso o successivamente secondo accordi con l'azienda stessa, assumere ogni ulteriore informazione ritenuta necessaria, anche presso i lavoratori dell'azienda.

5. Nell'ambito di un successivo incontro, fissato tra le parti indicativamente entro i successivi 15 giorni, viene sottoscritto il contratto aziendale, secondo il Modello 2 allegato.

6. Secondo quanto indicato nel citato Modello 2, nel corso di vigenza del contratto aziendale ed al termine della sua vigenza, l'azienda si impegna a comunicare ai lavoratori ed alle Organizzazioni sindacali firmatarie i risultati conseguiti e gli importi del PdR erogato ai lavoratori.

7. L'Associazione territoriale procede ai depositi del contratto aziendale agli Enti competenti.

Modello 1

(su carta intestata dell'azienda)

Procedura semplificata per la contrattazione aziendale

Comunicazione di avvio della procedura

All'Associazione territoriale

Oggetto: Procedura semplificata per la contrattazione aziendale nelle PMI - Comunicazione di avvio

Con riferimento al Protocollo 8 del contratto nazionale del settore Tessile-Abbigliamento-Moda, vi comunichiamo l'intenzione della nostra società di avviare la procedura in oggetto per realizzare la contrattazione aziendale nella nostra impresa.

A tal fine ci impegniamo a rispettare i riferimenti e gli adempimenti previsti dal suddetto Protocollo 8 e vi chiediamo di procedere alla convocazione delle Organizzazioni sindacali competenti.

Dati aziendali

Denominazione ...

Indirizzo ...

Tel. ... e-mail ...

Settore/comparto produttivo ...

Numero di dipendenti ...

Persona di riferimento ...

Distinti saluti

Firma

...

Modello 2

Procedura semplificata per la contrattazione aziendale

Schema semplificato di accordo aziendale

Verbale di accordo aziendale

Oggi, ...

presso gli uffici dell'Associazione...,

la Società ..., rappresentata da ... e assistita dall'Associazione ..., rappresentata da ...

e

le Organizzazioni sindacali provinciali Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil, rappresentate dai sigg. ...

si sono incontrate ai sensi del Protocollo 8 del vigente contratto nazionale del settore Tessile-Abbigliamento-Moda.

Premesso

- che l'azienda, operante nel settore/comparto, con n. ... addetti complessivi, ha fornito alle organizzazioni sindacali le informazioni e le indicazioni previste dal punto 3 del suddetto Protocollo;

- che le parti, preso atto delle informazioni aziendali di cui sopra, intendono procedere alla contrattazione aziendale ai sensi dell'art. 12 del contratto nazionale.

Tutto ciò premesso, che forma parte integrante del presente verbale di accordo, le parti hanno concordato quanto segue:

1. Gli obiettivi che si intendono perseguire per l'anno (o per gli anni ...), con la partecipazione ed il coinvolgimento di tutti i lavoratori e delle strutture organizzative aziendali sono i seguenti:

(indicare sinteticamente gli obiettivi produttivi, organizzativi o reddituali)

A1

B1

2. In relazione agli obiettivi di cui sopra, si convengono i seguenti indicatori:

(indicare gli indicatori coerenti agli obiettivi)

A2

B2

3. Scale parametriche e importi del Premio di risultato annuo

Indicare per ogni parametro i risultati attesi e gli importi progressivi del PdR correlati ai risultati stessi.

4. L'importo del premio di risultato, come sopra determinato, si intende uguale per tutti i lavoratori e omnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali diretti, indiretti e differiti, compreso il t.f.r. e sarà corrisposto con la retribuzione del mese di (es. aprile 2018/19/20). Avranno diritto al PdR i lavoratori in forza alla data di erogazione in proporzione ai mesi di servizio prestati (in dodicesimi). Per i lavoratori a tempo parziale l'importo del PdR sarà ridotto in proporzione al minor orario contrattuale.

5. L'azienda si impegna a comunicare tempestivamente ai lavoratori ed alle Organizzazioni sindacali firmatarie, entro la scadenza annuale del presente contratto, i risultati raggiunti e gli importi del PdR erogati.

Letto, confermato e sottoscritto

p. l'azienda ...

p. le Organizzazioni sindacali ...

p. l'Associazione ...

Protocollo n. 9 - Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale delle imprese

Le parti riconoscono l'opportunità di promuovere, secondo quanto previsto dalle linee-guida dell'OCSE e gli indirizzi contenuti nel Libro Verde del 2001 dell'Unione europea sulla Responsabilità Sociale dell'impresa, uno sviluppo sostenibile dell'economia orientato all'equità sociale e al rispetto dell'ambiente.

Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le Istituzioni e costituisca il modello a cui ispirarsi, per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Le parti in relazione alla qualità delle relazioni industriali in essere, sostengono una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Pertanto l'impresa e tutti i soggetti che in essa operano o che vi sono coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, sono impegnati a dare attuazione e a sviluppare tutte le iniziative che, nel pieno rispetto della legislazione degli Stati in cui operano, favoriscono i comportamenti socialmente responsabili.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono di promuovere attraverso l'Osservatorio Bilaterale Nazionale TAM specifiche iniziative di approfondimento e di formazione tra le imprese e le stesse R.S.U. interessate, di individuare, attraverso uno specifico gruppo di lavoro, i requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

Orientamenti socialmente responsabili

L'impresa socialmente responsabile è un'impresa che considera nella definizione della propria strategia, gli impatti che il suo operato può avere sulla dimensione sociale ed ambientale. La responsabilità sociale delle imprese è parte fondante di un modello di sviluppo economico sostenibile, basato sullo sviluppo della conoscenza, sul rispetto dell'ambiente e su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale. L'adozione di comportamenti socialmente responsabili comporta l'adesione a valori che debbono necessariamente essere condivisi da tutte le parti interessate, si declinano poi in politiche e in comportamenti di gestione coerenti, nell'interesse di tutti gli stakeholder. È una scelta ed un percorso che le imprese di ogni dimensione possono intraprendere per agire quale soggetto economico socialmente responsabile, secondo una concezione più coerente con la stessa cultura europea del ruolo dell'impresa nella società.

Una impresa socialmente responsabile ha come principali punti di riferimento:

- le risorse umane in genere e i propri lavoratori;
- i soci, gli azionisti, la comunità finanziaria;
- i clienti/utenti;
- i fornitori;
- i partner;
- lo Stato, gli enti locali e le Pubbliche Amministrazioni e in genere la comunità nel suo complesso.

L'adozione delle politiche socialmente responsabili si declinano entro un percorso coerente che comporti:

1. l'adozione di valori condivisi, assunti come valori guida, nelle scelte strategiche e gestionali, contemperando i propri interessi con gli interessi di tutte le parti interessate nella definizione delle politiche aziendali;
2. l'attenzione al proprio processo caratteristico e a tutti gli impatti economici/sociali ed ambientali, che l'attività può generare, nelle interazioni con tutte le parti interessate;
3. la valorizzazione del rapporto con la comunità locale, attraverso l'adozione di partnership con la pubblica amministrazione e la società civile nonché la promozione di un modello a rete che stimoli al confronto e al miglioramento continuo;
4. l'adozione di modalità di comunicazione esaustive e trasparenti, che garantiscano alle parti interessate, le informazioni necessarie per una valutazione critica e consapevole.

Comportamenti e valori di riferimento

1. Responsabilità: l'organizzazione deve assumersi la responsabilità del suo impatto sulla società e sullo sviluppo. Deve accettare eventuali controlli e ha il dovere di risponderne;
2. Trasparenza: l'organizzazione deve essere trasparente in tutte le sue decisioni ed attività, in particolare in relazione alla sua natura, ai suoi obiettivi, ai risultati in termini di responsabilità sociale e alla provenienza delle sue risorse finanziarie;
3. Etica: l'organizzazione deve comportarsi sempre in modo onesto, equo e integro moralmente. In questo atteggiamento deve essere compreso il rispetto per persone, ambiente, animali e il rispetto delle esigenze di tutti coloro che in qualche modo sono coinvolti nella attività dell'azienda;
4. Rispetto di tutti gli interessi: l'organizzazione deve identificare tutti coloro che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nell'attività d'impresa e avere particolare attenzione per le loro necessità;
5. Rispetto della legge: l'organizzazione deve accettare che il rispetto del ruolo della legge è obbligatorio e accettare che nessun individuo o ente è al di sopra di essa;
6. Rispetto degli standard di comportamento internazionali: conseguentemente, l'organizzazione dovrà aderire ai principi stabiliti a livello internazionale, e rispettarli il più possibile nel caso in cui operi in Nazioni con una legislazione che entri in conflitto con queste norme;
7. Rispetto dei diritti umani: l'organizzazione deve riconoscere l'importanza e l'universalità di questi diritti ed evitare di trarre vantaggio da situazioni in cui tali diritti non siano rispettati.

Applicazione del Protocollo sulla responsabilità sociale

L'impresa italiana applicherà il Protocollo sulla Responsabilità Sociale attraverso strumenti e modalità che verranno definiti volontariamente a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

Vengono di seguito indicati, in via esemplificativa e senza che gli stessi debbano considerarsi tutti correlati, gli strumenti che l'impresa può adottare per promuovere la Responsabilità Sociale:

1. Il rispetto dei Codici di Condotta e delle Convenzioni Internazionali sul lavoro così come previste dal Protocollo 1.
2. Il Codice Etico: il Codice Etico è la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il Codice Etico per l'impresa ha una duplice funzione: da un lato auto qualificarsi ovvero connotarsi verso l'esterno, dall'altro lato uniformare il comportamento di tutti quei soggetti che lavorano in e per quell'impresa. Il Codice Etico introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder: comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul contratto collettivo nazionale di lavoro in essere.

3. Il sostegno e la qualificazione dell'occupazione attraverso lo sviluppo delle relazioni sindacali, la formazione, il miglioramento dell'attività produttiva.
4. Le misure per il miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.
5. La tutela delle fasce deboli: inserimento dei diversamente abili e delle altre categorie svantaggiate, ricollocazione dei lavoratori inidonei.
6. L'agevolazione delle attività di volontariato.
7. La conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e riconoscimento di agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali e situazioni familiari.

8. L'attivazione di forme di solidarietà, assistenza sociale, welfare aziendale.
9. La formazione per migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori e la loro occupabilità, l'inserimento dei lavoratori stranieri, la partecipazione ai processi d'impresa.
10. Il miglioramento del clima aziendale sviluppando l'informazione, la trasparenza, la comunicazione.
11. La tutela ambientale attraverso processi di ottimizzazione energetica, la prevenzione dell'inquinamento attraverso la sostenibilità dei processi produttivi, la riduzione dei rifiuti e il riciclaggio.
12. Il rafforzamento del rapporto con il territorio definendo progetti di relazione con le comunità locali, le istituzioni e la società civile.
13. Il bilancio sociale: è lo strumento attraverso il quale l'impresa misura l'impatto che esercita sul mondo che la circonda. Il Bilancio sociale ha l'obiettivo di monitorare e condividere con i propri stakeholder (dipendenti, clienti, azionisti, finanziatori, fornitori, enti, associazioni), non solo le performance economiche ma anche quelle sociali e ambientali, al fine di orientare i processi decisionali e coniugare armonicamente gli interessi delle singole parti nel rispetto dei valori condivisi.

Protocollo n. 10 – Partecipazione

Le parti riconoscono che le trasformazioni dei mercati, dei sistemi produttivi e la sempre maggiore internazionalizzazione dell'economia impongono di affrontare in tempi rapidi i problemi organizzativi e di adattare il sistema produttivo ai cambiamenti in corso.

Tutto questo per contribuire allo sviluppo della competitività, alla tutela e alla qualificazione dell'occupazione e alla crescita del dialogo continuo tra le parti.

La condivisione dello scenario economico e industriale è un elemento qualificante delle relazioni e di un loro ordinato ed efficace sviluppo.

La partecipazione dei lavoratori all'impresa è una necessità per rinnovare consapevolmente e responsabilmente i processi, per adeguare i sistemi produttivi, rispondere alle esigenze di mercato e migliorare la produttività.

Per promuovere la partecipazione, le parti si impegnano a:

1. Arricchire il sistema di informazioni secondo quanto previsto dalla normativa europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.
2. Definire apposite linee guida sulla partecipazione.
3. Qualificare l'Osservatorio nazionale di categoria.
4. Definire orientamenti comuni sulla responsabilità sociale dell'impresa.
5. Promuovere modalità condivise per lo svolgimento di assemblee congiunte.
6. Valutare l'opportunità di costituire comitati strategici.

Protocollo n. 11 - Competitività e legalità nella filiera - Contrasto dumping contrattuale

A - COMPETITIVITÀ E LEGALITÀ NELLA FILIERA - GRUPPO DI LAVORO

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere in tutti i passaggi della filiera produttiva e distributiva del Tessile-Abbigliamento-Moda comportamenti improntati al pieno rispetto delle leggi e della leale concorrenza. Solo perseguendo la legalità e la correttezza di comportamenti a tutti i livelli (nella produzione, nella commercializzazione, negli aspetti ambientali e sociali) si potranno raggiungere più alti traguardi di competitività delle aziende del Paese, garanzia di successo e di sostenibilità del Sistema Moda italiano nel lungo periodo.

Pertanto, al fine di analizzare congiuntamente tali aspetti della filiera produttiva del Tessile-Abbigliamento-Moda, per poi poter interloquire con tutti i soggetti istituzionali preposti alla regolazione, alla prevenzione ed alla sorveglianza, le Parti concordano di istituire un apposito Gruppo di Lavoro, composto da 3 rappresentanti designati da SMI e 3 rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali, che opererà nel periodo di vigenza del presente Contratto nazionale.

Tale GdL svilupperà le seguenti attività:

- ricognizione e promozione di studi e ricerche sui fenomeni di illegalità nella filiera, sulle loro dimensioni, sulla loro localizzazione geografica, sulle loro cause e sui loro effetti economici e sociali;
- interlocuzione con le istituzioni preposte alla regolazione, alla prevenzione ed alla sorveglianza su tali fenomeni per concordare azioni efficaci e condivise;

- individuazione di possibili proposte d'azione condivise, da sottoporre alle Parti ed alle Istituzioni competenti;
- verifica periodica degli esiti della Parte B) del presente Protocollo

B - CONTRASTO AL DUMPING CONTRATTUALE

Premessa

Negli ultimi anni, il fenomeno del dumping contrattuale si è diffuso molto anche nell'industria della MODA, creando situazioni di concorrenza sleale basta sulle diverse condizioni sia economiche che normative riservate ai lavoratori dai diversi C.C.N.L..

Infatti, anche nel settore dell'industria della moda sono stati formalizzati alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli firmati dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sottoscritti da associazioni e organizzazioni sindacali di dubbia rappresentatività.

Tali contratti nazionali, pur regolarmente depositati al CNEL, introducono sul mercato del lavoro italiano elementi di dumping contrattuale che non consentono una corretta e leale competizione tra aziende, con una ingiustificata distorsione delle condizioni di lavoro sia dal lato delle retribuzioni dei lavoratori e dei relativi costi complessivi che di quello dei diritti e delle discipline normative applicabili al lavoro dipendente.

Le parti ritengono che la notevole diffusione di queste situazioni di dumping contrattuale e la conseguente situazione di distorsione della concorrenza non giovino alla crescita complessiva della qualità del lavoro nella moda e, quindi, alla qualità ed al pregio delle produzioni e dei prodotti di moda italiani né, tantomeno, corrispondano al valore della responsabilità sociale dell'impresa che rappresenta un vanto assoluto per i prodotti di moda del nostro Paese.

Pertanto, le Parti auspicano che venga finalmente e rapidamente completato il processo di certificazione della rappresentanza, per sostenere con un quadro normativo coerente l'applicazione generalizzata dei C.C.N.L. sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, tale da comportare il definitivo superamento dell'attuale situazione di confusione contrattuale, foriera di comportamenti opportunistici.

In attesa dell'effettiva definizione di tale nuovo assetto sulla rappresentanza, le Parti, per quanto di propria competenza, intendono fin d'ora offrire il proprio contributo con l'introduzione nel Contratto nazionale del settore tessile abbigliamento moda del presente Protocollo.

L'obiettivo condiviso è quello di offrire alle aziende che operano nella catena di fornitura della moda che oggi applicano ai propri dipendenti i suddetti contratti collettivi nazionali di lavoro non sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale un percorso graduale di progressiva e regolata confluenza nell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale (o degli analoghi contratti nazionali dei settori di competenza), che possa tener conto delle concrete situazioni aziendali. Con ciò definendo tempi e modalità che siano in grado di consentire la permanenza di queste aziende nelle proprie filiere produttive e la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali. All'impegno delle aziende che applicheranno quanto previsto dal presente articolo, sottoscrivendo gli "Accordi di confluenza" di seguito disciplinati, corrisponderà quanto previsto al successivo Punto 3.

1. Accordi di confluenza

Nell'arco di vigenza del presente Contratto collettivo nazionale, le aziende del settore tessile abbigliamento moda che non applicano il presente Contratto nazionale potranno raggiungere accordi sindacali aziendali con la propria R.S.U. e/o con le organizzazioni territoriali dei sindacati di categoria firmatari del presente C.C.N.L. con i quali sarà definita la confluenza di tali aziende con i loro lavoratori nell'applicazione del presente C.C.N.L..

Gli Accordi di confluenza definiranno:

- la dichiarazione di formale applicazione del presente C.C.N.L. (o degli analoghi C.C.N.L. di settore firmati dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale).
- I tempi del passaggio all'applicazione del presente C.C.N.L. (o dei C.C.N.L. sopra citati), sia per quanto riguarda gli istituti economici che per la disciplina normativa. Tali tempi di transizione non potranno superare la durata complessiva di 3 anni.
- Le modalità di implementazione di tale passaggio che, con i tempi e con la progressione definiti negli accordi stessi, prevederanno, al termine del percorso concordato, l'applicazione dei minimi retributivi e della parte normativa previsti dal presente C.C.N.L..
- Le modalità di verifica congiunta sull'applicazione degli accordi stessi.
- Le condizioni e le modalità per una definitiva sanatoria su tutte le eventuali pendenze relative ai rapporti di lavoro in essere.

2. Procedura

Per il raggiungimento degli Accordi di confluenza viene indicata la seguente procedura:

- l'azienda interessata a dare applicazione a quanto previsto dal presente Protocollo ne dà formale comunicazione, anche tramite la propria Associazione di appartenenza, alla R.S.U. e alle organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente C.C.N.L.;
- entro 7 giorni sarà concordato tra le parti un incontro per dare inizio alla trattativa per il raggiungimento dell'accordo di confluenza che si dovrà concludere entro un mese;
- nel caso di mancato accordo nei tempi di cui sopra, ciascuna delle parti potrà adire le parti stipulanti il presente C.C.N.L. che, assunte le necessarie informazioni, potranno assumere ogni iniziativa per agevolare il raggiungimento dell'intesa aziendale.

Gli accordi sottoscritti saranno inviati all'Osservatorio Nazionale di settore.

3. Impegni delle aziende committenti

Le aziende che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, che sono committenti di lavorazioni di prodotti o accessori di moda a terzi, si impegnano ad inserire nel contratto di commessa un'apposita clausola richiedente alle imprese operanti nel territorio nazionale l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza, sottoscritto dalle associazioni d'impresa e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in alternativa, l'impegno a sottoscrivere e ad applicare gli "Accordi di confluenza" come sopra disciplinati.

Al fine di garantire dal dumping contrattuale tutta la filiera produttiva, nel contratto di commessa sarà richiesto lo stesso impegno di cui al precedente paragrafo anche nei confronti delle aziende terziste che affidino ad altri, in tutto o in parte, la lavorazione di prodotti del committente principale.

I contratti di commessa in essere alla data di stipula del presente C.C.N.L. dovranno essere integrati o modificati secondo quanto sopra previsto entro 12 mesi.

4. Durata e verifiche

Il presente Protocollo sarà soggetto a verifiche periodiche, di norma ogni 6 mesi, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore e del Gruppo di Lavoro di cui alla precedente Parte A) del presente Protocollo, e sarà oggetto di valutazione tra le Parti, per eventuali modifiche e/o integrazioni.

Protocollo n. 12 - Sistema Welfare Moda

Le Parti, nel valutare positivamente il sistema di welfare contrattuale vigente, costruito dalle relazioni industriali e dai contratti nazionali di lavoro dei vari comparti dell'industria della moda, basato sulla previdenza complementare, l'assicurazione vita-invalidità e l'assistenza sanitaria integrativa che vengono assicurate ai lavoratori dai servizi offerti dai Fondi - Enti bilaterali di settore Previmoda e Sanimoda, con il Presente Protocollo intendono dare nuove linee di sviluppo a tale sistema di welfare.

Pertanto, in coerenza con l'obiettivo di cui sopra, si concorda di agire nelle due seguenti direzioni:

1. Ad integrazione dell'art. 80 del C.C.N.L. (Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa), con decorrenza dal 1° gennaio 2023, tramite Sanimoda sarà attivata a beneficio di tutti i lavoratori del settore una assicurazione contro la non autosufficienza (cd. LTC). Saranno iscritti a tale assicurazione i lavoratori, individuati ai sensi del comma 5 dell'articolo 80 stesso, in forza alla suddetta data.

Tale assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a 2,00 euro mensili per addetto, per 12 mensilità, che sarà corrisposto a Sanimoda unitamente e nei medesimi tempi e modalità del contributo sanitario di cui all'art. 80.

Sono fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali, già operativi alla data del presente Contratto nazionale, con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura assicurativa comportante un contributo pari o superiore a quello di cui sopra.

2. Entro 3 mesi dalla stipula del presente Contratto nazionale di lavoro, le parti si impegnano ad istituire un apposito Gruppo di Lavoro paritetico, composto da 3 componenti designati da SMI e 3 componenti designati dalle organizzazioni sindacali che approfondirà le possibili proposte di integrazione e sviluppo del Sistema Welfare Moda.

In particolare, entro il mese di dicembre 2022, il suddetto GdL studierà e proporrà alle Parti stipulanti un progetto di costituzione di un nuovo Ente Bilaterale di settore, aperto anche agli altri comparti della moda, che sarà denominato "Sistema Welfare Moda" che, operando statutariamente in stretta sinergia con i due Fondi esistenti Previmoda e Sanimoda, sia dedicato alle seguenti principali attività:

- l'informazione capillare e la promozione del Sistema Welfare Moda e di tutte le opportunità che esso offre alle aziende ed ai lavoratori;
- l'implementazione di una specifica piattaforma di servizi di welfare, anche in convenzione con primarie società specializzate, in particolare a beneficio delle PMI del settore e dei loro dipendenti;
- l'attivazione di nuovi servizi di natura socio assistenziale concordati tra le Parti.

Il suddetto Progetto sarà sottoposto alle Parti che lo potranno adottare con specifico Accordo. Al fine di finanziare la costituzione e la prima attivazione dell'Ente, in tale Accordo sarà definito un contributo una tantum a carico delle aziende pari a 5,00 euro per addetto in forza a tempo indeterminato.

Allegati

Allegato A - Regolamento del lavoro a domicilio

1. Definizione del lavoratore a domicilio

È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento e a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 cod. civ., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto a osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Non si considera lavoratore a domicilio ai fini della presente regolamentazione il lavoratore subordinato che svolge presso il proprio domicilio mansioni di concetto o funzioni specialistiche per le quali viene retribuito non in base a tariffe di cottimo pieno. Inoltre non si considera lavoratore a domicilio il lavoratore che opera con le modalità di telelavoro regolamentate dall'art. 42 del presente contratto.

2. Non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi oppure pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

3. Responsabilità del lavoratore a domicilio

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

4. Retribuzioni

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dall'Elemento retributivo nazionale percepito dagli operai interni, maggiorato dalla percentuale per lavoro a cottimo e delle indennità accessorie.

La formula da utilizzare è la seguente:

quota oraria operaio interno / 60 = quota minuto

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni a esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della retribuzione contrattuale nazionale e delle eventuali indennità accessorie, daranno luogo automaticamente, e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presenti i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

A tal fine, nelle zone ove è presente il lavoro a domicilio, una delle parti potrà chiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche, che si riuniranno periodicamente, a seconda della necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Le Associazioni territoriali degli imprenditori e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali Commissioni.

Le tariffe di cottimo pieno potranno essere definite o a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti, entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L. Le Commissioni di cui sopra potranno convocare aziende e R.S.U. di aziende interessate al lavoro a domicilio per acquisire tutti gli elementi utili al fine di facilitare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno.

Qualora si presentassero difficoltà non altrimenti superabili per la costituzione delle Commissioni o per la determinazione delle tariffe, una delle parti, dopo aver avvertito l'altra, potrà richiedere alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto di intervenire al fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

Esperito senza successo anche questo tentativo, la R.S.U. di singole imprese potrà rivolgersi alla Commissione al fine di concordare in quella sede tariffe di cottimo valide per l'azienda. Tale livello di contrattazione è esperibile solo laddove la materia non abbia già formato oggetto di accordi a livello territoriale o di zona.

5. Maggiorazione della retribuzione

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

A far data dal 1° gennaio 1996 sarà corrisposta al lavoratore a domicilio una indennità aggiuntiva nella misura dello 0,50%, a titolo di indennità forfettaria per periodi di incapacità lavorativa.

b) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita. Fino al 31 dicembre 1988 si applica la percentuale del 5% sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

c) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia e accessori, viene stabilita nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

Chiarimento a verbale

Le maggiorazioni di cui al presente paragrafo saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

6. Sistema di informazioni

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati al punto 1 del presente regolamento al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alla R.S.U. e ai Sindacati provinciali i dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato e i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con il relativo indirizzo. Dati e indirizzi dovranno essere periodicamente aggiornati. Le aziende forniranno inoltre alla R.S.U. tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno.

Sulla base degli elementi di cui sopra la Rappresentanza sindacale unitaria potrà richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tale esame la Rappresentanza sindacale unitaria potrà farsi assistere da un lavoratore a domicilio designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e scelto tra quelli che esplicano la loro opera continuativamente per l'azienda interessata.

A tali lavoratori a domicilio per gli interventi di cui sopra saranno riconosciute 16 ore annue "pro-capite", con possibilità di cumulo qualora la designazione non sia avvenuta da parte di ciascuna Organizzazione sindacale, che verranno retribuite convenzionalmente sulla base dell'Elemento retributivo nazionale e del minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

Nota a verbale

A livello nazionale è prevista la costituzione di una Commissione paritetica composta da rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori, con il compito di seguire l'evoluzione del fenomeno e della situazione tariffaria sulla base di idonea documentazione.

7. Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavoratore a domicilio la sera di una vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo o che impegnano l'attività lavorativa del lavoratore a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

8. Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

9. Previdenza complementare tramite adesione a Previmoda

Il lavoratore a domicilio ha diritto all'iscrizione alla previdenza complementare gestita dal Fondo Previmoda.

Ogni lavoratore a domicilio che si iscrive al Fondo dovrà versare all'atto dell'iscrizione la prevista quota di partecipazione di 2,58 euro.

La contribuzione per i lavoratori a domicilio aderenti al Fondo Previmoda sarà così calcolata:

Per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica anteriormente al 28 aprile 1993, la contribuzione corrente sarà costituita dall'1,50% della quota della tariffa di cottimo pieno esclusivamente riferita all'Elemento retributivo nazionale, con esclusione delle altre voci costituenti detta tariffa. Una contribuzione di uguale misura sarà versata dall'azienda datrice di lavoro. Il lavoratore può scegliere di versare un contributo superiore all'1,50%, entro i limiti di deducibilità fiscale in vigore al momento. Inoltre verrà versata al Fondo una quota dell'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto pari al 2% della tariffa di cottimo pieno calcolata come al comma precedente.

Per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica successivamente alla data del 28 aprile 1993, verrà versata l'intera indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto.

10. Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

È tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

11. Norme generali

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

L'azienda committente è la sola responsabile verso i propri lavoratori a domicilio dell'applicazione delle norme di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti dichiarano la loro disponibilità a darsi reciproca comunicazione della composizione delle Commissioni di cui all'art. 5 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e ad adoperarsi congiuntamente per rimuovere le eventuali cause che impediscano la costituzione delle citate Commissioni.

Allegato B - Viaggiatori o piazzisti

Le parti convengono sulla necessità che alcuni istituti contrattuali per essere aderenti alle specificità della prestazione e del trattamento dei viaggiatori o piazzisti siano regolamentati con criteri e formulazioni diversi da quelli della generalità dei dipendenti.

Le parti ritengono quindi di considerare applicabili al rapporto di lavoro dei viaggiatori o piazzisti le norme contrattuali del tessile-abbigliamento-moda sugli istituti qui di seguito tassativamente indicati che non attengono alle ricordate specificità:

Art. 3 - Esclusiva di stampa

Art. 4 - Condizioni di miglior favore

Art. 6 - Controversie

Art. 7 - Distribuzione del contratto

Art. 8 - Decorrenza e durata

Art. 21 - Versamenti dei contributi sindacali

Art. 28 - Assunzione

Art. 29 - Contratto a tempo determinato

Art. 30 - Periodo di prova

Art. 47 - Corresponsione della retribuzione

Art. 49 - Trasferimenti

Art. 55 - Permessi, assenze ed aspettative

Art. 56 - Congedi parentali

Art. 59 - Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione della tossicodipendenza

Art. 60 - Congedo matrimoniale

Art. 62 - Malattia ed infortunio non sul lavoro

Art. 73 - Provvedimenti disciplinari

Art. 74 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

Art. 75 - Norme per il licenziamento

Art. 76 - Cessione e trasformazione di azienda

Art. 77 - Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro

Art. 78 - Trattamento di fine rapporto

Art. 107 - Giorni festivi - Riposo settimanale

Art. 108 - Ferie

Art. 109 - Tredicesima mensilità

Art. 111 - Trattamento economico di malattia

Art. 112 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Art. 114 - Preavviso (fatte salve le specifiche durate previste all'art. 16 del presente allegato)

Art. 1 - Inquadramento e classificazione

Agli effetti del presente contratto si considera:

a) viaggiatore o piazzista di 1^a categoria (ex 2^a categoria impiegatizia) l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente in una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;

b) viaggiatore o piazzista di 2^a categoria (ex 3^a categoria impiegatizia) l'impiegato comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

Al viaggiatore o piazzista potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii delle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Chiarimento a verbale

Il distributore che, contemporaneamente alla consegna, è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nella categoria di cui al punto b).

Le parti precisano che l'eventuale assegnazione di compiti alternativi all'attività di vendita - da affidare in via temporanea

- non dovrà modificare il profilo professionale del viaggiatore o piazzista sopra indicato.

Nota

Sono applicate ai viaggiatori o piazzisti le norme che prevedono trattamenti differenziati ai fini fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Art. 2 - Prestazione lavorativa settimanale

La prestazione lavorativa del singolo viaggiatore o piazzista si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezzette giornate.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezzette giornate rapportata alle esigenze organizzative aziendali e alle situazioni locali, sarà definita a livello aziendale.

Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alterare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere tra loro equivalenti.

Chiarimento a verbale

Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al 1° comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.

Art. 3 - Riposi aggiuntivi e riduzione della prestazione lavorativa

a) Riposi aggiuntivi

I lavoratori hanno diritto di godere annualmente 4 giornate di riposo in relazione alle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

b) Riduzione della prestazione lavorativa

La prestazione lavorativa del viaggiatore o piazzista è ridotta di 7 giornate annue.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti per la festività del 15 agosto coincidente col periodo di ferie e per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette giornate di riduzione della prestazione lavorativa.

I riposi o le riduzioni di cui ai punti a) e b) assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già attuato nelle aziende.

Art. 4 - Aumenti periodici di anzianità

I viaggiatori o piazzisti per l'anzianità maturata presso una stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1984 avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

1 ^a categoria	euro 9,81
2 ^a categoria	euro 8,26

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione e non saranno considerati agli effetti delle forme di retribuzione ad incentivo.

In caso di passaggio di categoria successivamente all'entrata in vigore della nuova regolamentazione il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato ed avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile nel nuovo livello.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Norma transitoria

I viaggiatori o piazzisti già in forza al 31 dicembre 1983 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30 settembre 1980 e sulla contingenza al 1° gennaio 1983. Dal 1° gennaio 1984 avranno diritto a maturare i nuovi aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del numero massimo degli scatti indicati nella previgente regolamentazione contrattuale (14 aumenti biennali).

Gli scatti precedenti al 31 dicembre 1983 conseguenti a passaggi di categoria e già espressi in percentuale inferiore al 5%, sono considerati scatti interi al fine del numero.

Al fine del raggiungimento dei 14 scatti si considera il valore della frazione predetta, da completare alla fine con la differenza al valore corrispondente al quattordicesimo scatto.

Art. 5 - Indennità maneggio denaro - Cauzione

Il viaggiatore o piazzista, la cui normale mansione consista anche nel compiere maneggio di denaro per incasso delle vendite effettuate presso la clientela, con diretta responsabilità per errore finanziario, ha diritto ad una indennità pari al 6 per cento dell'Elemento retributivo nazionale in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

Le somme eventualmente richieste al viaggiatore o piazzista a titolo di cauzione dovranno essere determinate o vincolate a nome del garante e del garantito dopo un anno di durata del rapporto di lavoro, presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi maturano a favore del viaggiatore o piazzista. È fatta salva la facoltà delle parti di convenire diverse pattuizioni qualora queste risultino più favorevoli al viaggiatore o piazzista.

La cauzione non sarà comunque richiesta quando i valori, normalmente affidati al viaggiatore o piazzista, non la giustificano.

Art. 6 - Diarie e rimborsi spese

La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, non è considerata parte integrante della retribuzione per una quota pari all'ammontare dell'indennità di trasferta esente dall'Irpef.

Nessuna diaria è dovuta al viaggiatore o piazzista quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

- a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;
- b) se invece il viaggiatore o piazzista, con consenso dell'azienda ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui all'art. 1.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute o documentate dal viaggiatore o piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa - per la distribuzione del suo lavoro - rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, in sede aziendale saranno individuati tra Direzione e R.S.U. i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

Art. 7 - Lavoratori studenti

In attuazione dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuito saranno elevati a quattro.

b) Lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 8 - Assemblea

Nelle unità produttive con più di 15 viaggiatori o piazzisti, l'assemblea si svolgerà secondo la previsione dell'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Qualora i viaggiatori o piazzisti dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria Rappresentanza sindacale ai sensi dell'art. 13 del presente contratto, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, le assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300/1970 potranno svolgersi in due giorni nel corso dell'anno di calendario con decorrenza della retribuzione.

Art. 9 - Permessi per cariche sindacali

Ai viaggiatori o piazzisti che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali della categoria e di quelli dei Sindacati nazionali o provinciali della categoria, saranno concessi dei permessi da parte dell'azienda, fino ad un massimo di tre giorni al trimestre, cumulabili nell'anno, per il disimpegno delle loro funzioni sindacali, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività dell'azienda.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il viaggiatore o piazzista appartiene.

Il numero complessivo dei beneficiari dei permessi in questione non può essere superiore a quello dei componenti la R.S.U. costituita ai sensi dell'art. 13 del presente contratto.

Art. 10 - Affissioni

Le Direzioni aziendali consentiranno alla R.S.U. ed ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente regolamento di far affiggere in apposito albo, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei Sindacati medesimi o dei componenti la R.S.U.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

Art. 11 - Provvigioni

Per il viaggiatore o piazzista retribuito anche a provvigione o con altri elementi incentivanti, la determinazione del trattamento retributivo per ferie e 13^a mensilità, sarà computata con riferimento alla media mensile di tali elementi percepiti nei 12 mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.

Sono fatte salve diverse modalità di corresponsione stabilite con accordo individuale o aziendale. La provvigione sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al viaggiatore o piazzista alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65 per cento.

Al viaggiatore o piazzista spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili gli sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

Al viaggiatore o al piazzista retribuito anche a provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari conclusi dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli, oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente viaggiatore o piazzista.

Dichiarazione a verbale

Nel caso in cui il viaggiatore o piazzista non sia retribuito anche a provvigioni si farà riferimento all'art. 44 del presente contratto.

Art. 12 - Rischio macchina

Le spese di riparazione automezzo per danni provocati - senza dolo - da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro 1.549,37 per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite fra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sull'effettività del danno e della rispondenza della fattura.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda. Dichiarazione delle parti stipulanti

Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con formula assicurativa tipo Kasco.

Assicurazione aggiuntiva per infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro, purché riconosciuto dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- euro 18.075,99 in caso di morte;
- euro 20.658,28 in caso di invalidità permanente totale.

Art. 13 - Risoluzione del rapporto per mancati viaggi

Qualora il viaggiatore o piazzista retribuito anche a provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale di cui all'art. 1, il rapporto di impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore o piazzista stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato e a percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.

Art. 14 - Aumenti retributivi contrattuali

Alle scadenze sotto indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi:

	aprile 2017
1ª categoria	28,00
2ª categoria	26,25

Conseguentemente l'Elemento retributivo nazionale - E.r.n. - assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sottoindicate:

	E.r.n. fino al 03/2016	E.r.n. dal 04/2017
1ª categoria	1.778,98	1.806,98
2ª categoria	1.678,76	1.705,01

Gli ulteriori aumenti retributivi saranno definiti applicato il Capitolo VI del presente contratto.

Art. 15 - Norme di comportamento

Il viaggiatore o piazzista deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 2) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, neppure dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio;
- 3) avere cura dei locali, degli oggetti o strumenti a lui affidati.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro, il viaggiatore o piazzista deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al viaggiatore o piazzista dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del viaggiatore o piazzista.

In relazione a quanto segnatamente previsto al punto 1 del presente articolo, le aziende, nell'interesse di una sempre maggiore efficienza della distribuzione, confermano l'opportunità di comunicare al viaggiatore o piazzista fatti che incidono sulla sua attività di vendita (quali ad esempio: tempi di consegna, disponibilità degli articoli, ecc.).

Le aziende confermano l'impegno a porre in essere quanto necessario per il pieno rispetto delle norme di legge volte a salvaguardare la salute e l'incolumità dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di diligenza - a carico dei viaggiatori o piazzisti - nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 16

(Preavviso)

Ferme restando le disposizioni in materia di preavviso contenute nell'art. 114 del presente contratto, la durata del periodo di preavviso per i viaggiatori o piazzisti è così fissata:

Anzianità di servizio	1ª categoria	2ª categoria
Fino a 5 anni	1 mese e mezzo	1 mese
Da 5 a 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre 10 anni	3 mesi	2 mesi

Art. 17 - Inscindibilità delle disposizioni del regolamento

Le disposizioni del presente regolamento nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Allegato C - Verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U.

In data 16 maggio 1994 a Milano

- la FEDERTESSILE in rappresentanza delle Associazioni federate

e

- le Organizzazioni sindacali nazionali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL

si sono incontrate per effettuare la ricognizione e la quantificazione delle ore di permesso retribuito concesse in base a quanto disposto dall'art. 16 del vigente C.C.N.L. per il settore tessile-abbigliamento in misura superiore rispetto a quella prevista dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tale ricognizione viene effettuata nell'ambito delle condizioni di miglior favore inerenti il numero dei rappresentanti sindacali e le ore di permesso retribuito regolate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

In proposito si è convenuto quanto segue:

1) Le parti riconoscono che l'ipotesi delle condizioni di miglior favore previste dal livello nazionale si pone solo per le unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti.

2) Per attribuire a ciascun componente della R.S.U. le ore di permesso retribuito spettanti, si verifica l'entità complessiva del monte ore indicato in contratto e l'entità del monte ore riconosciuto per legge. La differenza tra il primo ed il secondo quantifica la condizione di miglior favore contrattuale rispetto alla legge.

Tale importo sarà ripartito in due quote: la prima, pari al 55% dell'ammontare, sarà di pertinenza diretta dei singoli componenti della R.S.U. La seconda, pari al restante 45%, sarà suddivisa in parti uguali tra le Organizzazioni sindacali presenti con propri aderenti nella R.S.U.

Le ore di permesso, indipendentemente dalla loro origine e qualificazione, saranno usufruite dai singoli componenti della R.S.U., secondo quanto disposto dal par. 3 del Titolo A (Costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie) dell'accordo 14 aprile 1994.

3) Effettuata la ricognizione risulta che, per quanto riguarda il livello contrattuale nazionale, l'importo massimo delle ore contrattualmente riconosciute, oltre a quelle previste dall'art. 23, L. n. 300/1970, è pari a:

- un'ora l'anno per dipendente moltiplicata per il numero dei dipendenti, nelle unità produttive da 16 a 120 addetti;

- un monte ore pari alla differenza tra il monte ore complessivo annuo, ricavabile dalle disposizioni contrattuali, ed il monte ore annuo legale, nelle unità produttive tra 121 e 200 addetti. Il monte ore complessivo annuo si calcola moltiplicando le 8 ore mensili di permesso per 12 mesi e per i 6 componenti della R.S.U. riconosciuti contrattualmente. Il monte ore annuo legale si calcola moltiplicando 1 ora per dipendente per il numero dei dipendenti;

- le ore di permesso "pro-capite" si ricavano sommando le ore di legge e quelle contrattuali per la parte del 55%. Ciascun componente della R.S.U. avrà diritto, a titolo individuale, ad una entità di ore pari ad una quota di ore "pro-capite". Il rimanente 45% del monte ore contrattuale va ripartito preliminarmente in misura paritetica tra le Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U., e successivamente la quota spettante a ciascuna Organizzazione va attribuita, dalla medesima, ai propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

4) Nel caso in cui territorialmente o aziendalmente siano state convenute condizioni di miglior favore, si effettuerà la ricognizione e quantificazione del loro ammontare e si determinerà la loro attribuzione seguendo gli stessi criteri di calcolo utilizzati nel presente verbale.

Per la migliore comprensione del procedimento si fanno i seguenti esempi:

I. Unità produttive da 16 a 120 dipendenti

Esempio: unità con 100 dipendenti

a) Ore legali "pro-capite" attribuibili individualmente: $1 \times 100 : 3 = 33,33$

b) Ore contrattuali "pro-capite" attribuibili individualmente: $1 \times 100 \times 55\% : 3 = 18,33$

c) Totale ore "pro-capite" attribuite individualmente = 51,66

d) Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.:

$1 \times 100 \times 45\% : n.$ Organizzazioni

Ciascuna Organizzazione attribuirà le ore a sé spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1: 3 componenti R.S.U. appartenenti a 3 Organizzazioni diverse (A, B, C)

	Organizzazioni		
	A	B	C
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 3 = 15 a disposizione di ogni Organizzazione A, B, C.			

Caso 2: 3 componenti R.S.U. appartenenti: 2 ad Organizzazione A ed 1 a B

	Organizzazioni		
	A: n. 2		B: n. 1
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 2 = 22,5 a disposizione di ogni Organizzazione A, B.			

Caso 3: 3 componenti R.S.U. appartenenti ad una sola Organizzazione (A)

	Organizzazione		
	A: n. 3		
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali per ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 1 = 45 a disposizione interamente della Organizzazione A.			

II. Unità produttive da 121 a 200 dipendenti

Esempio: unità con 180 dipendenti

a) Ore legali "pro-capite" attribuite individualmente: $1 \times 180 : 3 = 60$

b) Ore contrattuali "pro-capite" attribuite individualmente

Il monte ore complessivo è pari a $8 \text{ ore} \times 12 \text{ mesi} \times 6 = 576$

Il monte ore legale è pari a $60 \times 6 = 360$

La differenza, che indica il monte ore contrattuale, è pari a $576 - 360 = 216$

Le ore contrattuali "pro-capite" attribuite individualmente pertanto risultano essere $216 \times 55\% : 6 = 19,8$

c) Totale ore "pro-capite" attribuite individualmente = 79,8

d) Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.:
 $216 \times 45\% : n. \text{ Organizzazioni}$

Ciascuna Organizzazione attribuisce le ore a sé spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1: 6 componenti R.S.U. appartenenti: 3 ad Organizzazione A, 2 a B ed 1 a C

	Organizzazioni					
	A: n. 3			B: n. 2		C: n. 1
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:						
216 x 45% : 3 = 32,4 a disposizione per ciascuna delle Organizzazioni A, B, C.						

Caso 2: 6 componenti R.S.U. appartenenti: 4 ad Organizzazione A e 2 a B

	Organizzazioni					
	A: n. 4				B: n. 2	
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:						
216 x 45% : 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna delle Organizzazioni A, B.						

Caso 3: 6 componenti R.S.U. appartenenti: 5 ad Organizzazione A e 1 a B

	Organizzazioni					
	A: n. 5					B: n. 1
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:						
216 x 45% : 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna Organizzazione A, B.						

5) Il termine entro il quale debbono essere effettuate le elezioni della R.S.U., ai sensi dell'art. 1 dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, decorre per il settore tessile-abbigliamento dal 16 maggio 1994 e si protrarrà per tre mesi, al netto del periodo di chiusura per ferie collettive.

Allegato D - Verbale di conglobamento e riproporzionamento degli elementi aggiuntivi della retribuzione a livello nazionale

I riferimenti contrattuali contenuti nel seguente verbale sono relativi al C.C.N.L. 27 luglio 1995.

1. Conglobamento

Con decorrenza 1° gennaio 1996 viene data applicazione al conglobamento di minimo, ex indennità di contingenza, E.d.r., che viene effettuato sulla base dei conteggi qui di seguito riportati:

Liv.	Minimo	Ex contingenza		E.d.r.		Totale		Aumento retributivo in atto all'1.1.1996		Totale Elemento retributivo nazionale conglobato	
8°	1.141.000	+	1.020.899	+	20.000	=	2.181.899	+	128.000	=	2.310.000
7°	1.081.000	+	1.020.899	+	20.000	=	2.121.899	+	112.000	=	2.234.000
6°	946.000	+	1.012.137	+	20.000	=	1.978.137	+	98.000	=	2.076.000
5°	835.000	+	1.007.498	+	20.000	=	1.862.498	+	87.000	=	1.949.000
4°	740.000	+	1.000.064	+	20.000	=	1.760.064	+	78.000	=	1.838.000
3°	682.000	+	996.380	+	20.000	=	1.698.380	+	72.000	=	1.770.000
2°	624.000	+	992.797	+	20.000	=	1.636.797	+	65.000	=	1.702.000
1°	511.000	+	987.183	+	20.000	=	1.518.183	+	48.000	=	1.566.000
Viaggiatori o piazzisti											
1 ^a cat.	855.000	+	1.008.768	+	20.000	=	1.883.768	+	80.000	=	1.964.000
2 ^a cat.	770.000	+	1.002.038	+	20.000	=	1.792.038	+	76.000	=	1.868.000

2. Il conglobamento retributivo comporta i seguenti riproporzionamenti delle percentuali che, nel C.C.N.L. 9 luglio 1991, erano riferite al solo "minimo contrattuale":

- Turni a scacchi	da	3%	a 1,25%
- Cottimo	da	7,5%	a 3,14%
- Utilitari o volanti (C.C.N.L. abbigliamento)	da	18,75%	a 7,78%

La percentuale a compenso delle ore di viaggio eccedenti l'orario di lavoro (art. 40 - Trasferte - del C.C.N.L. 9 luglio 1991) è confermata al 50%.

3. Le percentuali che, nel C.C.N.L. 9 luglio 1991, erano riferite a "minimo più indennità di contingenza" restano invariate.

4. Il punto b) dell'art. 5 "Retribuzioni" del Protocollo 1 (Regolamento del lavoro a domicilio) è sostituito dal seguente:

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dall'Elemento retributivo nazionale percepito dagli operai interni, maggiorato dalla percentuale per lavoro a cottimo e dalle indennità accessorie.

La formula da utilizzare è la seguente:

quota oraria operaio interno / 60 = quota minuto

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.

5. Riproporzionamento degli Elementi aggiuntivi della retribuzione contrattuale nazionale

Elemento	% C.C.N.L. 1991 in vigore fino al 31.12.1995		% C.C.N.L. 1995 in vigore dall'1.1.1996
Lavoro a squadre	1,05		1,38
Notturno:			
- notturno in genere	33		44
- per turni 6 x 6 a rotazione	33		38
Domenicale/festivo:			
- diurno	35		38
- notturno	50		54
Straordinario/supplementare (*):			
- diurno	30		35
- percentuale di straordinario per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre	30		40
- diurno	40		45
- notturno	50		56
- percentuale di straordinario notturno per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre	50		61
- festivo diurno	55		61
- percentuale di straordinario festivo diurno per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre	55		67
- festivo notturno	60		66
- percentuale di straordinario festivo notturno per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre	60		72
Cottimo	7,5	(3,14)	4,13
Utilitari o volanti (C.C.N.L. abbigliamento)	18,75	(7,78)	10,22
Flessibilità	12 o 15		12 o 15
Turni a scacchi	3	(1,25)	1,64
Indennità di cassa per maneggio denaro	6		6
Maggiorazione lavoro discontinui di cui all'art. 51, Sezione seconda, 4° comma	35		38

Disposizioni applicative

I. Eventuali maggiorazioni, diverse da quelle previste dal contratto collettivo nazionale ma erogate agli stessi titoli e stabilite da accordi aziendali, dovranno essere riproporzionate con gli stessi criteri utilizzati nel presente verbale, al fine di dare attuazione al principio di cui al 3° comma del punto 2.2 dell'art. 13, Sezione seconda, del presente contratto.

II. Norma specifica per il 6 x 6 a rotazione

Nelle situazioni aziendali in cui alla data di stipulazione del presente contratto siano in atto sistemi di calcolo che prevedano l'incidenza della maggiorazione per lavoro notturno sugli istituti indiretti e differiti, il riproporzionamento della percentuale del 33% stabilito dal presente verbale per il 6 x 6 a rotazione si intende assorbito fino a concorrenza.

In alternativa, se nelle medesime situazioni si procedesse alla definizione di una percentuale riproporzionata per notturno, tale riproporzionamento terrà conto delle incidenze in atto e sostituirà a tutti gli effetti la percentuale prevista dal presente verbale.

Allegato E - Tabella dei divisori mobili - Divisori mobili per le ore non lavorate

Divisori mobili per le ore non lavorate ai fini delle detrazioni di cui all'art. 45, del presente contratto.

Divisore fisso 173

Mesi	2020	2021	2022	2023	2024
Gennaio	184	168	168	176	184
Febbraio	160	160	160	160	160
Marzo	176	184	184	184	176
Aprile	176	176	168	160	168
Maggio	168	168	176	184	184
Giugno	176	176	176	176	168
Luglio	184	176	168	168	176
Agosto	168	176	184	184	184
Settembre	176	176	176	168	160
Ottobre	176	168	168	176	184
Novembre	168	176	176	176	176
Dicembre	184	184	176	168	168

Divisore fisso 156

Mesi	2020	2021	2022	2023	2024
Gennaio	162	156	156	156	162
Febbraio	150	144	144	144	144
Marzo	156	162	162	162	162
Aprile	156	156	156	150	150
Maggio	156	156	156	162	152
Giugno	156	156	156	156	156
Luglio	162	162	156	156	156
Agosto	156	156	162	162	162

Settembre	156	156	156	156	150
Ottobre	162	156	150	156	162
Novembre	150	156	156	156	156
Dicembre	162	162	162	156	156

Allegato F - Norme transitorie

Norma transitoria 1 - Aumenti periodici di anzianità: art. 35, Parte generale, del C.C.N.L. 17 dicembre 1979

1) Gli impiegati ed intermedi già in forza al 30 giugno 1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30 giugno 1979 e sulla contingenza al 1° gennaio 1979.

Per ogni scatto biennale maturato al 30 giugno 1979 verrà erogata la somma di lire 3.000. Tale somma verrà erogata dal 1° gennaio 1980.

Dal 1° luglio 1979 avranno diritto a maturare i nuovi aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del numero massimo degli scatti indicati nella previgente regolamentazione contrattuale (12 aumenti biennali).

Gli scatti precedenti al 30 giugno 1979 conseguenti a passaggi di categoria e già espressi in percentuale inferiore al 5% sono considerati scatti interi sia al fine del numero, sia al fine della corresponsione delle lire 3.000.

Per le frazioni di scatto maturate al 30 giugno 1979 saranno corrisposti altrettanti 24esimi di lire 3.000 per ogni mese maturato. Al fine del raggiungimento dei 12 scatti si considera il valore della frazione predetta, da completare alla fine con la differenza al valore corrispondente al 12° scatto.

2) Gli operai già in forza al 30 giugno 1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30 giugno 1979.

Dal 1° luglio 1979 avranno diritto a maturare tutti i nuovi aumenti periodici, con assorbimento degli importi in cifra di cui al comma precedente, secondo il seguente criterio: l'importo in cifra corrispondente al 3% sarà assorbito al momento della corresponsione del primo scatto secondo il nuovo regime; il rimanente della cifra maturata sarà assorbito al momento della corresponsione del secondo scatto secondo il nuovo regime.

Norma transitoria 2 - Calcolo del t.f.r. per gli operai al 31 dicembre 1988

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono quelli determinati in base alle disposizioni di cui all'art. 5, 1° comma, della L. 29 maggio 1982, n. 297, ed agli scaglioni per ciascuna qualifica prevista dalla regolamentazione contrattuale del C.C.N.L. 17 dicembre 1979.

Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 si applicano le disposizioni della L. 29 maggio 1982, n. 297, per la individuazione degli elementi retributivi utili ed i seguenti scaglioni per la determinazione degli importi per gli appartenenti alla qualifica operaia:

- dal 1° al 4° anno di anzianità: 8,32/30;
- dal 5° al 12° anno di anzianità: 12,49/30;
- dal 13° al 18° anno di anzianità: 16,65/30;
- oltre il 18° anno di anzianità: 30/30.

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1945.

Relativamente agli appartenenti alla qualifica operaia gli scaglioni di cui al punto precedente continueranno ad essere applicati fino al 31 dicembre 1988.

Dal 1° gennaio 1989 gli scaglioni del trattamento di fine rapporto per la qualifica operaia saranno equiparati allo scaglione della qualifica impiegatizia (30/30).

Allegato G - Casistica malattia nei casi di C.i.g. e C.i.g.s. Trattamento per gli operai

Trattamento per gli operai

Causa di assenza	INPS	Azienda
<p>A) Il dipendente si ammala prima del ricorso alla C.i.g.o. o alla C.i.g.s.</p>	<p>C.i.g. ordinaria e C.i.g. straordinaria: Sospensione a 0 ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di C.i.g.o./C.i.g.s.</p> <p>Riduzione orario di lavoro o sospensione a 0 ore ma non di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di malattia</p>	<p>Il trattamento di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato: 1) C.i.g. a zero ore per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo: anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in C.i.g. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in C.i.g. dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale. 2) C.i.g. a zero ore, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti della copertura C.i.g. solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra, gruppo di lavoratori che sono stati messi in Cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione. 3) C.i.g. in riduzione d'orario per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo: anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in C.i.g. ad orario ridotto. L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione. 4) C.i.g. in riduzione d'orario, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. (solo per le ore di prevista C.i.g.) solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra o gruppo che sono stati collocati in C.i.g. con riduzione d'orario. In tal caso, l'integrazione di malattia viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p>
<p>B) Il dipendente si ammala dopo il ricorso alla C.i.g.o. o alla C.i.g.s.</p>	<p>C.i.g. ordinaria e C.i.g. straordinaria Sospensione a 0 ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di C.i.g.o./C.i.g.s. Riduzione orario di lavoro o sospensione a 0 ore ma non di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di malattia</p>	<p>Il trattamento integrativo di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato: 1) C.i.g. ordinaria e straordinario a zero ore Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in C.i.g. dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale. 2) C.i.g. ordinaria e straordinaria in riduzione di orario L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, e nei limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione.</p>

Trattamento per gli impiegati, intermedi e quadri

Causa di assenza	Trattamento spettante
<p>A1) L'intermedio/impiegato è già assente per malattia prima del ricorso alla C.i.g.o. o alla C.i.g.s.</p>	<p>1) C.i.g. ordinaria/straordinaria a zero ore per tutta la sede, ufficio o reparto Anche l'intermedio/impiegato in malattia, se non fosse stato assente per malattia prima del ricorso alla C.i.g., sarebbe stato collocato in C.i.g. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in C.i.g. dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) C.i.g. ordinaria/straordinaria a zero ore, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto Se l'intermedio/impiegato malato fa parte della sede, ufficio o reparto in cui tutti sono stati collocati in C.i.g., il trattamento di malattia in atto viene ridotto (nei primi 4 mesi di assenza) entro i limiti di copertura della C.i.g. Se l'intermedio/impiegato è assente da oltre 4 mesi continuerà a percepire il 50% della retribuzione, fino al termine della malattia, entro i limiti del periodo di comporto e di copertura della C.i.g.</p> <p>3) C.i.g. ordinaria/straordinaria in riduzione d'orario per tutta la sede, ufficio o reparto Anche l'intermedio/impiegato in malattia (se non fosse stato già assente per malattia) sarebbe stato collocato in C.i.g. ad orario ridotto. Il trattamento contrattuale di malattia viene corrisposto in misura normale per i periodi di previsto lavoro ed in misura ridotta entro i limiti di copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione.</p> <p>4) C.i.g. ordinaria/straordinaria in riduzione di orario, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto Il trattamento di malattia viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. (solo per i periodi di prevista Cassa integrazione) solo se l'intermedio/impiegato malato fa parte del gruppo di intermedi/impiegati che sono stati collocati in C.i.g. con riduzione di orario. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.</p>
<p>B1) L'intermedio/impiegato si ammala dopo il ricorso alla C.i.g.o o alla C.i.g.s.</p>	<p>1) C.i.g. ordinaria/straordinaria a zero ore Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in C.i.g. dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) C.i.g. ordinaria/straordinaria in riduzione di orario L'impiegato percepisce il trattamento contrattuale di malattia nelle normali misure, per i periodi di previsto lavoro, e nei limiti della copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione.</p>

Note applicative Impiegati e intermedi

La determinazione del trattamento economico di malattia spettante agli impiegati ed intermedi in concomitanza con la Cassa integrazione, è stata effettuata tenendo conto del principio di equità di trattamento tra operai ed impiegati/intermedi. All'analogo principio di parità le parti stipulanti erano ricorse in passato per regolamentare il trattamento di malattia degli apprendisti e la riduzione del trattamento di malattia nei casi di assenza alla visita di controllo.

Agli intermedi si applicano le regole previste per gli impiegati, tenendo conto che il trattamento di malattia è corrisposto dal datore di lavoro, ma con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di percepire dall'INPS.

Ricovero ospedaliero

Nei casi di ricovero ospedaliero di operaio senza familiari a carico, e di conseguente riduzione dell'indennità di malattia INPS ai 2/5, resta a carico del datore di lavoro la differenza fino ai limiti di copertura della C.i.g.

Comunicazione dello stato di malattia

C.i.g.o./C.i.g.s. in sospensione totale a 0 ore per tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: il lavoratore percepisce le integrazioni salariali, l'attività lavorativa è totalmente sospesa, non dovrà comunicare lo stato di malattia.

C.i.g.o./C.i.g.s. in riduzione di orario e/o in rotazione per il reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: dovrà essere comunicato e documentato lo stato di malattia.

Cassa integrazione con rotazione

Nei casi in cui la Cassa integrazione è effettuata a rotazione, ed i turni sono già stati predisposti, il trattamento integrativo spettante al lavoratore ammalatosi mentre era in C.i.g. viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione. Per i periodi di successivo normale lavoro, il trattamento integrativo è corrisposto nelle normali misure.

Maturazione dei ratei

Ai fini della maturazione dei ratei degli istituti indiretti e differiti, restano ferme le disposizioni contrattuali previste nei casi di malattia, per la parte di competenza dell'azienda.

Infortunio e malattia professionale

L'infortunio sul lavoro e la malattia professionale danno diritto alle relative indennità a carico degli enti assicuratori ed esulano pertanto dal concetto di malattia e dalle casistiche dell'Allegato G.

Allegato H - Previdenza complementare

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del fondo PREVIMODA è elevato all'1,50% dal 1° gennaio 2012. Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da PREVIMODA.

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari all'1,50% dell'E.r.n., il contributo a carico azienda sarà elevato come segue:

- con decorrenza dal 1° gennaio 2019, all'1,70% dell'E.r.n.;
- con decorrenza dal 1° ottobre 2019, al 2,00% dell'E.r.n.

Inoltre, le parti convengono sui seguenti punti, aventi decorrenza dal 1° gennaio 2009:

- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari "una tantum";
- iscrizione al fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;
- consentire il primo versamento al fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014, le parti concordano quanto segue:

- In occasione di ogni rinnovo del contratto nazionale e della consegna del testo del contratto stesso ai lavoratori ai sensi dell'art. 7, l'azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore il materiale informativo sul fondo PREVIMODA predisposto dal fondo stesso.
- L'azienda consegna ad ogni lavoratore neo-assunto il materiale informativo del fondo PREVIMODA con la proposta e la modulistica per l'iscrizione, come previsto dall'art. 28.
- Con periodicità triennale le aziende sono impegnate a proporre ai lavoratori non iscritti alla previdenza complementare l'opportunità di associarsi a PREVIMODA, secondo forme e procedure che saranno definite dalle parti istitutive del Fondo con apposito accordo.
- Le aziende agevoleranno la partecipazione dei lavoratori individuati dal Fondo come propri "referenti" aziendali ai seminari formativi organizzati da PREVIMODA. I permessi relativi potranno essere coperti con eventuali residui del monte ore per la formazione continua di cui all'art. 65.
- Si conferma il contributo a carico dell'azienda dello 0,20% del contributo aziendale destinato alla previdenza integrativa calcolato sull'E.r.n., per finanziare l'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente, da stipulare entro il 30 giugno 2014 previo specifico accordo tra le parti istitutive, secondo quanto definito con l'accordo sindacale del 31 marzo 2014.

Dichiarazione a verbale

In relazione ai progetti di modifica della normativa sui fondi pensione negoziali in corso di esame in Parlamento concernenti, in particolare, la concessione alla contrattazione collettiva della facoltà di modificare le attuali quote di versamento agli stessi fondi del t.f.r. da parte dei lavoratori con contribuzione successiva al 29 aprile 1993, nel caso in cui tali progetti di legge vengano definitivamente approvati, le parti si impegnano fin d'ora ad incontrarsi tempestivamente per analizzare congiuntamente la nuova situazione normativa di riferimento e per adeguare da subito la relativa disciplina contrattuale, con lo scopo condiviso di agevolare e quindi aumentare le adesioni dei lavoratori, in particolare delle PMI, a PREVIMODA.

Allegato I - Previmoda - Permessi retribuiti per componenti assemblea

Ai lavoratori eletti nell'Assemblea di Previmoda spetta - per la durata del relativo mandato - il diritto ad una giornata di permesso retribuito per la partecipazione alle riunioni dell'Assemblea ordinaria o straordinaria del Fondo.

Allegato L - Previmoda - Gli accordi tra le parti sociali e le note interpretative congiunte

In materia di previdenza integrativa si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti, nonché lo Statuto di Previmoda e le relative disposizioni complementari.

In data 30 giugno 2000 le parti hanno sottoscritto un accordo che fa decorrere la contribuzione al Fondo a partire dal 1° luglio 2000 per i lavoratori che risultano iscritti al Fondo entro la data di autorizzazione all'esercizio da parte della Commissione di vigilanza sui Fondi pensione (COVIP). Per i lavoratori che aderiscono in data successiva, la contribuzione decorre dal mese successivo alla presentazione della domanda.

Possono aderire al Fondo i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, con contratto di inserimento lavorativo di durata superiore a 3 mesi, con contratto di apprendistato, con contratto a termine superiore a 3 mesi e i lavoratori a domicilio, nonché le imprese dalle quali tali lavoratori dipendono. I lavoratori possono iscriversi al Fondo superato il periodo di prova.

La quota associativa per coprire le spese di gestione del Fondo non potrà superare lo 0,14% dell'E.r.n.

Note interpretative congiunte per l'applicazione della contribuzione a Previmoda

1. Contribuzione nel periodo di maternità obbligatoria

La regola generale prevede il calcolo della contribuzione qualora nel mese esista un imponibile previdenziale almeno pari all'importo del contributo da versare al Fondo.

Nel caso specifico dell'assenza obbligatoria per maternità può succedere che - a seguito delle particolari modalità di calcolo della retribuzione utilizzate dall'azienda e, in particolare, del computo delle quote di tredicesima - non risulti un imponibile previdenziale sufficiente anche se la regola contrattuale prevede l'integrazione al 100% della normale retribuzione per il periodo dei primi 5 mesi di assenza obbligatoria.

Si ritiene rispondente alle intese contrattuali che il periodo dei primi 5 mesi dell'assenza obbligatoria per maternità sia da considerare come utile alla maturazione delle contribuzioni a Previmoda, anche se le modalità di calcolo della retribuzione sulla busta paga non consentono di raggiungere un imponibile contributivo sufficiente.

2. Caso di mancata capienza del t.f.r. maturato nel mese

Si consideri il caso di un lavoratore che presti attività nei primi 3 giorni del mese e risulti successivamente assente dal lavoro per la restante parte del mese.

Si consideri inoltre che l'E.r.n. mensile è pari a 1.384,99 euro e che pertanto il contributo mensile dell'1,20% a Previmoda risulta di 16,62 euro a carico lavoratore e di altrettanti a carico datore di lavoro. Il prelievo dal t.f.r. risulterebbe pari a 27,70 euro.

Caso A

Se l'ipotizzata assenza dal lavoro non è utile ai fini della maturazione del t.f.r., si ha la conseguenza che nel mese non matura alcun trattamento di fine rapporto (il periodo lavorato è inferiore a 15 giorni). Pertanto, in applicazione della regola generale secondo cui tutti i tre contributi (lavoratore, azienda, t.f.r.) sono collegati unitariamente tra loro, la non maturazione di uno comporta il mancato versamento a Previmoda di tutta la quota di contribuzione mensile.

Caso B

Se l'ipotizzata assenza dal lavoro comporta la maturazione del t.f.r. a carico del datore di lavoro si effettuerà la normale contribuzione a carico lavoratore (16,62 euro perché c'è capienza rispetto alla retribuzione spettante per i primi tre giorni) più il versamento paritetico del datore di lavoro, più il versamento del t.f.r. pari a 27,70 euro.

Caso C

Se l'ipotizzata assenza dal lavoro comporta la maturazione del t.f.r., ma tale trattamento risulterà non più a carico del datore di lavoro (esempio: Cassa integrazione straordinaria senza prospettiva di rientro al lavoro e pertanto con t.f.r. a carico INPS), si effettuerà comunque la normale contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro (se, come nell'esempio, c'è capienza nell'imponibile contributivo). Il datore di lavoro effettuerà comunque la contribuzione di 27,70 euro a titolo di t.f.r. mensile.

Nel momento della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda recupererà dalla gestione C.i.g.s. dell'INPS le quote di t.f.r. relative ai periodi ininterrotti di C.i.g.s. immediatamente precedenti la risoluzione stessa.

3. Lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 o lavoratori che hanno optato volontariamente per il versamento del 100% del t.f.r. e casi di insufficiente imponibile contributivo

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 viene versato al Fondo l'intero t.f.r. maturato così come per i dipendenti che hanno volontariamente optato per il versamento del 100% del t.f.r. a Previmoda. Si precisa, in deroga alla regola generale di cui al precedente punto 2, Caso A, che nei mesi in cui eventualmente non risulti un imponibile contributivo sufficiente a far maturare la contribuzione, per tali lavoratori il t.f.r. va comunque versato al Fondo anche in assenza del contributo sull'E.r.n. Ciò perché la destinazione dell'intero t.f.r. al Fondo è prevista dalla legge. Si prenda ad esempio il caso di un lavoratore posto in C.i.g. per l'intero mese; non sussistendo un imponibile contributivo, non vengono versati al Fondo né il contributo a carico del lavoratore né quello a carico azienda pari all'1,20% dell'E.r.n. La contribuzione afferente il t.f.r., invece, viene interamente versata.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro al termine di un periodo ininterrotto di C.i.g.s., il t.f.r. versato a Previmoda e relativo al periodo immediatamente precedente alla risoluzione stessa verrà recuperato dal datore di lavoro dalla gestione C.i.g.s. e/o INPS.

4. Lavoratori in contratto di solidarietà e quota t.f.r. al Fondo di previdenza

Resta confermata (v. Inps, msg. n. 18092/2013), durante il ricorso al contratto di solidarietà, l'obbligatorietà del versamento delle quote di t.f.r. riferite ai lavoratori interessati dal cds al Fondo di tesoreria o al Fondo di previdenza complementare.

Le aziende potranno recuperare a carico della C.i.g.s. le quote di t.f.r. connesse alla retribuzione persa dai lavoratori in contratto di solidarietà, alla conclusione per periodi di vigenza del cds.

Allegato M - Linee guida per la contrattazione aziendale

Premessa

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida

Il presente documento è originato dalla previsione contrattuale di cui all'art. 10 del C.C.N.L.:

"Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto definiranno apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti produttivi.

Inoltre, le parti, tenendo conto delle migliori pratiche già sviluppate, definiranno modelli/schemi tipo di premio di risultato e/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico aziendale nei vari comparti produttivi."

Le linee guida di cui al presente documento, che tengono conto dell'esperienza maturata nella contrattazione aziendale nelle aziende del settore negli ultimi 15 anni, vengono dunque offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento per "facilitare ed estendere" la contrattazione aziendale che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità di un settore diffuso e diversificato.

Sempre secondo il citato art. 10, la contrattazione aziendale "si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro."

Pertanto, se obiettivo comune delle parti è "il raggiungimento di più elevati livelli di competitività" dell'impresa, la salvaguardia dei livelli occupazionali e il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, la contrattazione aziendale costituisce una opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Pertanto, il C.C.N.L. (sempre all'art. 10) prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare materie più ampie rispetto ai meri contenuti economici, indicando che potrà "intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso".

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'impresa, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.

Parte A

Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi

Si tratta di aspetti chiaramente disciplinati dall'art. 12 del C.C.N.L., punti A, B, C e D, che non richiedono ulteriori specificazioni.

A) Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni che hanno stipulato il presente contratto.

Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle Organizzazioni nazionali di categoria.

B) Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

C) Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso la gestione dei rimandi dei singoli articoli del contratto nazionale e l'individuazione degli interventi di innovazione produttiva, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti, anche in raccordo con quanto previsto all'art. 10, comma 4.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

D) Durata e procedure

L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.U. e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Parte B

Le fasi della contrattazione

B.1. La fase preliminare: esame preventivo tra le parti della situazione aziendale

Il C.C.N.L. prevede (all'art. 12, lettera D) che "... Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali."

L'esame, congiunto e preventivo, della situazione dell'impresa è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie industriali e occupazionali ed i problemi dell'azienda.

Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l'azienda fornisca con trasparenza alla R.S.U. ed alle Organizzazioni sindacali le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione dei lavoratori.

R.S.U. e Organizzazioni sindacali, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell'azienda.

A tal fine, è opportuno che l'esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema di informazioni periodiche, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal C.C.N.L. per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo (due mesi prima della scadenza).

Gli argomenti essenziali da trattare nell'esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell'andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;
- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo (mercati, prodotti, processi produttivi ...);
- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione aziendale;
- indicazione e prima condivisione degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie.

Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l'esame preventivo si farà per verificare la sussistenza dei "requisiti essenziali di redditività ed efficienza" (cfr. art. 12, lettera D) necessari all'impresa per competere sui mercati di riferimento.

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2. La definizione e la presentazione delle proposte di rinnovo dell'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute, R.S.U. e Organizzazioni sindacali definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dal C.C.N.L. (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

È importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte saranno presentate all'azienda e saranno oggetto di una prima valutazione.

B.3. La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico.

a) Parte normativa

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso e nel pieno rispetto dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, ratificato il 21 settembre 2011.

Tra queste, si richiamano in particolare:

- il sistema informativo;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro;
- gli orari di lavoro e la flessibilità, con particolare riferimento alla nuova procedura per la gestione delle flessibilità di cui al Protocollo 7 del C.C.N.L.;
- alcuni aspetti della disciplina dell'inquadramento;

- le iniziative a sostegno della formazione continua;
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro di cui all'avviso comune del 7 marzo 2011;
- le pari opportunità;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro e le iniziative per l'inserimento organico in azienda dei giovani;
- il monitoraggio dell'età della popolazione aziendale, gli interventi a sostegno dei lavoratori anziani e le "staffette generazionali";
- la sperimentazione di forme di "smart working";
- le mense aziendali.

b) Parte economica

Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà ai seguenti passaggi:

- La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. Il C.C.N.L. indica in via generale come obiettivi gli "aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori".
- Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:
 - generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
 - di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
 - sito, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.
- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione.

È opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.

- La definizione delle scale parametriche, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.
- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra l'obiettivo generale di redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc.).
- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la situazione economica generale dell'impresa, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità dei miglioramenti attesi.

A proposito della natura del PdR, il C.C.N.L. ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno "caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti" (art. 12, punto C) del C.C.N.L.).

Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il nuovo premio di risultato, pur tenendo conto senza alcun automatismo degli obiettivi fissati e dei risultati raggiunti in vigore dei precedenti accordi, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge.

- La definizione delle modalità di erogazione del premio. Si devono concordare:
 - le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;
 - le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.
 - I tempi di erogazione del premio, che dovranno essere sempre definiti "a consuntivo" rispetto al raggiungimento dei risultati e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.
 - La clausola di omnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il t.f.r.).
- La valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli lavoratori.

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio all'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale (come la presenza e la professionalità).

- La possibilità di aggiornare e coordinare nell'ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l'attuale situazione economica o organizzativa dell'azienda.

- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.

Poiché il C.C.N.L. prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell'economia e dei mercati, e tenuto conto anche delle peculiarità del settore e delle conseguenze che derivano alle imprese dalla sua organizzazione in filiera, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti, nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.

- La definizione delle clausole per l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge. È opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono incerti la corresponsione e l'ammontare, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l'applicazione al premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4. La fase di conciliazione

Il C.C.N.L. prevede che:

"Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto possono essere interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art. 6, punto B) del presente contratto nazionale."

L'intervento delle parti territoriali o, eventualmente, nazionali avviene solo su "interessamento" delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni".

B.5. La fase di gestione dell'accordo

Poiché l'accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro, dei risultati economici o produttivi dell'azienda e dei premi correlati, è opportuno che nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione.

I principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:

- una attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sui contenuti dell'accordo, eventualmente integrata da brevi moduli formativi nei casi di particolare complessità degli indicatori posti a base della contrattazione;

- la (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie";

- l'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità;

- la comunicazione periodica dei risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.);

- le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione dei tempi e delle modalità.

Tali verifiche potranno riguardare:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;

- il funzionamento degli strumenti di misurazione e dei parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;

- le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);

- la definizione delle "azioni correttive" in vigenza di contratto.

B.6. Comunicazioni e depositi

Il C.C.N.L. prevede che una volta sottoscritto l'accordo aziendale "gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti".

Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale della Commissione Consultiva Nazionale di cui all'art. 12, lettera e), del C.C.N.L.

Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione:

- presso Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive previste dalla legge;
- presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nei confronti di tali Istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

Parte C

L'elemento di garanzia retributiva

Il C.C.N.L. 5 luglio 2017 definisce un Elemento di garanzia retributiva che sarà operativo nel triennio 2017-2019 nelle situazioni aziendali in cui sarà assente la contrattazione aziendale.

In particolare, il C.C.N.L. definisce che:

"Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Tale importo annuo, pari a 250 euro lordi per il 2017 e 300 euro lordi per il 2018 e il 2019, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione dei mesi di gennaio 2018, 2019 e 2020 ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.g.r. di quanto individualmente erogato.

L'importo del E.g.r., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il t.f.r., sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'E.g.r. per l'anno di competenza".

Scheda

Premi a obiettivi: le esperienze maturate nel settore tessile-abbigliamento

Le esperienze realizzate dagli anni '90 in poi nel settore Tessile-Abbigliamento-Moda in materia di premi ad obiettivo permettono di individuare alcuni filoni attorno a cui si sono concentrati gran parte degli accordi.

Pur con diversa intensità nei singoli comparti e in relazione alla differente struttura e dimensione dell'impresa, tali esperienze si possono riassumere in quattro grandi filoni principali:

- a) premi con parametri di redditività;
- b) premi con parametri di produttività;
- c) premi con parametri di efficienza e qualità;
- d) premi ad obiettivi specifici.
- e) premi con parametri di redditività

Si considerano premi di redditività quelli basati sui risultati economici dell'azienda. Il punto di riferimento è il bilancio. Raramente vengono presi a riferimento i dati iniziali (fatturato) o finali (utile netto) del bilancio, con alcune eccezioni:

- a) il fatturato può essere un elemento per determinare l'efficienza;
- b) l'utile netto (necessità che ci sia un certo utile) è comunque necessario per far scattare il premio anche se la misurazione è fatta su altri indici.

Gli indici più comunemente presi a riferimento sono:

- il MOL / il R.O. soprattutto nelle aziende con una forte componente manifatturiera;
- l'Ebit / l'Ebitda soprattutto nelle aziende in cui sia preponderante l'aspetto progettuale, logistico e commerciale rispetto a quello produttivo.

Non si rileva uniformità né sul valore del premio, né sul valore degli indici a cui abbinare il premio.

b) Premi con parametri di produttività

Sono quelli che mettono in relazione il premio con i volumi produttivi ed i tempi di produzione.

Una prima grande distinzione è quella tra:

- a) produttività individuale;
- b) produttività collettiva, di reparto, di stabilimento.

Si stanno sviluppando, invece, i premi legati all'obiettivo della crescita della produttività collettiva. Assumono in genere una forma diversa dagli sporadici cottimi collettivi che erano stati attivati in qualche azienda negli anni '70.

Si possono individuare almeno tre tipologie di premio basati sulla produttività:

1) sistemi di misurazione (e di premiazione) che prendono a riferimento i volumi produttivi. A seconda dei comparti oggetto di misurazione sono:

- il numero di capi, il numero di pezze o i metri di tessuto da realizzare in un determinato periodo misurato con diversa periodicità. Le soluzioni adottate sono le più diverse, come molteplici sono anche i correttivi previsti per sterilizzare gli imprevisti tecnici, il mancato funzionamento delle macchine, le varianti. Pur sembrando semplici, tali meccanismi hanno presentato negli ultimi anni notevoli problemi applicativi proprio per l'incremento dei numerosi fattori di mercato che hanno inciso sulla regolarità dei flussi produttivi;

2) una variante più sofisticata è quella che misura la produttività mettendo a raffronto le ore (o i minuti) necessari per fare la produzione in modo ottimale o standard, con il tempo effettivamente impiegato (tempi standard).

Sempre a questo filone vengono rapportate le misurazioni della produttività basate sulla percentuale di funzionamento degli impianti;

3) infine è da considerare la misurazione della produttività nelle aziende che hanno una struttura di progettazione, raccordo, distribuzione logistica e non una struttura produttiva. In tali casi la misurazione della produttività è spesso effettuata attraverso parametri che mettono in raffronto il fatturato con il costo del lavoro. In tali contesti vengono talvolta monitorati il ricorso al lavoro straordinario e l'utilizzo di lavoratori somministrati.

c) Premi con parametri di efficienza e qualità

Per efficienza si considerano tutte quelle caratteristiche della vita aziendale che rafforzano il prodotto, il rapporto con il cliente, riducono gli sprechi e i consumi dei materiali. Ogni azienda ha le proprie specificità su cui vuole concentrare l'attenzione e gli sforzi di miglioramento di tutta l'organizzazione. Le esperienze sono molto differenziate e possono essere indicativamente ricondotte alle seguenti tipologie:

1) Premi basati sulla qualità dei prodotti

Tra le moltissime modalità di misurazione alcune sono basate su parametri tecnici (specie nelle aziende a monte della filiera), altre sul giudizio standard sul prodotto finito.

I parametri più utilizzati sono:

- a) la riduzione delle percentuali di produzioni di 2^a scelta;
- b) la riduzione della difettosità utilizzando in genere i seguenti criteri:
 - rispetto dei parametri standard;
 - percentuale degli interventi di riparazione sul totale dei prodotti;
 - minuti/ore di lavoro dedicati alla riparazione sul totale del tempo lavorato;
 - riduzione dei resi dai clienti per problemi di qualità.

2) Premi legati al miglioramento del servizio al cliente, in genere legati al rispetto dei tempi di consegna

Si misurano:

- la percentuale di consegnato su ordinato ad una certa data;
- la quantità di prodotto messo in magazzino per essere consegnato a determinate date;

- il coordinamento e l'ottimizzazione delle consegne di prodotti diversificati (di cui una parte provengano da terzi);
- i resi dai clienti a causa di ritardata consegna;
- i riordini evasi in tempi stabiliti.

3) Premi legati al controllo ed alla riduzione dei consumi energetici o degli sprechi di materie prime.

d) Premi ad obiettivi specifici

Sono premi di risultato legati ad obiettivi che non vengono definiti in modo strutturale per un tempo medio-lungo, ma volta per volta, a seconda delle situazioni.

Ad esempio, si possono ricordare:

- obiettivi di consegna entro tempi determinati e ristretti: premia la disponibilità ad operare in orario supplementare o ad effettuare interventi di manutenzione;
- incentivazione della capacità produttiva e della resa delle macchine per rispondere velocemente alle richieste del cliente;
- introduzione di innovazioni di processo e/o di prodotto.

Allegato N - Gli obiettivi formativi per l'apprendistato: il sistema delle industrie tessili-abbigliamento-moda-calzature-pelli e cuoio

Premessa

Il gruppo di esperti del sistema delle industrie tessili-abbigliamento-moda-calzature-pelli e cuoio¹ ha individuato nove figure professionali come rappresentative di gruppi di figure professionali che possono essere composti per l'organizzazione della formazione.

Le figure di riferimento individuate sono le seguenti:

- 1) Operatore di produzione
- 2) Operatore di controllo prodotto
- 3) Addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa)
- 4) Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio
- 5) Addetto ad operazioni di programmazione della produzione
- 6) Addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità
- 7) Addetto ad operazioni di sviluppo del progetto-prodotto/modellista
- 8) Stilista/progettista di prodotto
- 9) Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti

Per individuare le figure di riferimento si è partiti dall'analisi dei cc.cc.nn.l. del settore, esaminando tutte le qualifiche che possono essere oggetto di un contratto di apprendistato; ciò significa che sono stati considerati anche i livelli più elevati, che pure possono essere oggetto di apprendistato, anche se nella realtà gli apprendisti occupati con queste qualifiche sono pochi.

Il sistema TAMCP è caratterizzato dalla articolazione in vari comparti produttivi:

- comparto filatura;
- comparto tessitura ortogonale;
- comparto tessitura a maglia/calze;
- comparto nobilitazione;
- comparto confezioni (maglia/tessuto);
- comparto pelletteria;
- comparto calzature;
- comparto tessili vari:
- pizzi/ricami;

- non tessuti/feltri.

Tali comparti si differenziano per le caratteristiche peculiari dei materiali usati (fibre, tessuti, pizzi/ricami, tessuti speciali, pellami e quant'altro) e per le macchine e gli impianti in uso.

Quindi, una stessa figura professionale, e in particolare quelle di livello più basso, svolgerà attività diverse a seconda del comparto in cui agisce e quindi avrà bisogno di maturare differenti competenze.

Pertanto è necessario che tutti gli apprendisti ricevano una formazione mirata, adeguata alla specificità dell'area in cui operano, senza però trascurare una conoscenza trasversale della filiera, in particolare per quanto riguarda i materiali in lavorazione (fibre, filati, tessuti, ciclo di produzione).

Secondo il modello già utilizzato per i settori metalmeccanico, edile, terziario distribuzione e servizi e turismo, in seguito si evidenziano, per ogni figura professionale di riferimento, gli esempi di qualifiche contrattuali più diffuse, l'area di attività e le conoscenze e competenze che gli apprendisti devono acquisire nell'ambito dei percorsi di formazione.

Figura di riferimento: Operatore di produzione

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Comparto filatura: cardatore, filatore, addetto alle pettinatrici, addetto ai banchi e ai rings, ritorcitore, addetto alle roccatrici, addetto agli stiratoi, addetto alle levate e al cambiamento spole, addetto alle binatrici, spolatore, ribobinatore, addetto alla roccatura, personale per la sorveglianza della lavorazione, capo squadra pulizia macchine, meccanico e/o manutentore, coadiutore di assistenti di filatura.

Comparto tessitura ortogonale: caricatelai, personale addetto alla registrazione e regolazione centralina di lancio telai, orditore, incorsatore, tessitore (anche jacquard), imbozzinatore, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto tessitura a maglia/calze: tessitore, addetto alle macchine circolari e rettilinee, rammendatore, rimagliatrice, conduttore macchine tubolari, addetto al taglio/cucito/stiro, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto nobilitazione: tintore in pezza/in filo/tops/fiocco, conduttore di macchine, addetto alla cucina colori, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto confezioni (maglia/tessuto): addetto al taglio, addetto al cucito, addetto allo stiro, addetto al rammendo, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto pelletteria (accessori/pellicceria): addetto al taglio, addetto alla cucitura, addetto alla scarnitura, addetto alla stiratura prodotti finiti, addetto alla rifinitura prodotti finiti, personale per la sorveglianza della lavorazione, addetto alla doratura e decorazione a mano.

Comparto calzature: addetto al taglio e tranciatura, addetto alla scarnitura tomaia, addetto alla giuntatura e cucitura tomaie, addetto ripiegatura tomaia, addetto alla orlatura, addetto applicazione accessori, addetto premontatura, addetto al montaggio, addetto fresatura, addetto macchine estrusione/iniezione/schiuntura materiale plastico, addetto alla rifinitura, addetto al controllo qualità, personale per la sorveglianza della lavorazione, addetto alla applicazione collanti, addetto alla coloritura tacco e suola.

Comparto tessili vari:

- pizzi/ricami: addetto macchine e impianti del ricamo e della formazione del pizzo, addetto al rammendo, apprettatore, addetto lettura disegni, addetto foratura e ricopiatura disegni, personale per la sorveglianza della lavorazione;

- non tessuti/feltri: addetto macchine e impianti per la formazione del non tessuto e del feltro, addetto al rammendo, addetto alle macchine, addetto alla follatura/inforatura/tintoria, personale per la sorveglianza della lavorazione.

Area di attività: L'operatore di produzione effettua l'avvio, la gestione e/o regolazione delle macchine in dotazione, curandone il normale andamento e la funzionalità, e realizza, con adeguati standard qualitativi, le principali operazioni proprie del comparto in cui è inserito.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper effettuare l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione, secondo i parametri relativi al regolare funzionamento delle macchine
- Saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività del parco-macchine affidato
- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

- Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto
- Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:
 - per il comparto filatura: preparazione, cardatura, filatura, roccatura, ritorcitura, controllo;
 - per il comparto tessitura ortogonale: orditura, apprettatura/bozzima, tessitura, controllo;
 - per il comparto tessitura a maglia/calze: tessitura a maglia, controllo;
 - per il comparto nobilitazione: preparazione, tintura, stampa, controlli;
 - per il comparto confezioni (maglia/tessuto): taglio, cucito, stiro, rifinitura dei capi e controllo;
 - per il comparto pelletteria: taglio, assemblaggio, cucito, incollaggio degli oggetti in pelle, rifinitura, controllo;
 - per il comparto calzature: taglio, cucito, assemblaggio, incollaggio, montaggio, rifinitura, controllo;
 - per il comparto tessili vari:
 - pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, finissaggio, controllo;
 - non tessuti/feltri: assemblaggio/consolidamento fibre, finissaggio, controllo.

Figura di riferimento: Operatore di controllo prodotto

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Comparto filatura: addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto tessitura ortogonale: addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto tessitura a maglia/calze: addetto controllo fasi intermedie, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto nobilitazione: addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto confezioni (maglia/tessuto): collaudatore giacche/capispalla/gonne/pantaloni, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto pelletteria: addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto calzature: addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto tessili vari:

- pizzi/ricami: collaudatore, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità;
- non tessuti/feltri: collaudatore, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.

Area di attività: L'operatore riconosce la coerenza del prodotto semilavorato e/o finito con le specifiche richieste. Con l'ausilio di attrezzature, evidenzia ed indica eventuali difetti. Eventualmente provvede, attraverso i rimedi più appropriati e in base alla tipologia del prodotto e dei suoi processi di lavorazione, all'eliminazione delle difettosità e al tempestivo riscontro in produzione per le correzioni del lavoro.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper utilizzare metodi, procedure e strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto
- Saper intervenire sulle difettosità e segnalare (con le dovute procedure) quelle non risolvibili mediante intervento immediato, eventualmente individuando ipotesi di soluzione
- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

- Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto
- Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:
 - per il comparto filatura: preparazione, cardatura, filatura, ritorcitura, roccatura, controllo;
 - per il comparto tessitura ortogonale: orditura, apprettatura/bozzima, tessitura, controllo;
 - per il comparto tessitura a maglia/calze: tessitura a maglia, controllo;
 - per il comparto nobilitazione: preparazione, tintura, stampa, finissaggio, controlli;
 - per il comparto confezioni (maglia/tessuto): taglio, cucito, stiro, rifinitura dei capi e controllo;
 - per il comparto pelletteria: taglio, assemblaggio, cucito, incollaggio degli oggetti in pelle, rifinitura, controllo;
 - per il comparto calzature: taglio, cucito, assemblaggio, incollaggio, montaggio, rifinitura, controllo;
 - per il comparto tessili vari:
 - pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, finissaggio, controllo;
 - non tessuti/feltri: assemblaggio/consolidamento fibre, finissaggio, controllo.

Figura di riferimento: Addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa)

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti, assistente, capo squadra manutenzione, responsabile di reparto di produzione.

Area di attività: L'addetto conosce funzioni e ruoli del reparto nell'economia produttiva dell'intera filiera. Unisce una buona conoscenza dei materiali in lavorazione a competenze relative alla gestione ottimale delle macchine e all'organizzazione dei flussi produttivi. Collabora con il responsabile di reparto nell'approvvigionamento e nella movimentazione dei materiali in lavorazione, contribuendo a definire la migliore gestione delle risorse umane a disposizione.

Sovrintende al flusso produttivo e collabora nella scelta delle migliori tecniche di lavorazione curando anche il flusso di approvvigionamento.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Essere in grado di collaborare, sulla base degli input ricevuti, al coordinamento delle attività del ciclo produttivo (tempistica di produzione, determinazione dei carichi di lavoro, resa e manutenzione macchine, ottimizzazione delle risorse, coordinamento delle risorse umane, programmazione del flusso di approvvigionamento dei materiali)
- Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto
- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione utilizzando i software dedicati
- Conoscere gli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito e le relative modalità di verifica
- Essere in grado di collaborare all'organizzazione del lavoro
- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza
- Conoscere le tecniche basilari della comunicazione ed essere in grado di coordinare un gruppo

Figura di riferimento: Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

Area di attività: Sulla base di un input iniziale (normalmente riferito ad una macchina, ad un substrato tessile, all'impiego di prodotti e coloranti) di cui comprende il significato, presidia il processo di lavorazione (che può essere anche parziale), controllando parametri tecnici (temperatura, tempi, velocità di avanzamento, agenti chimici, ecc.) e di efficienza e di sicurezza degli impianti. Apporta, se necessario, correzioni ai parametri di lavorazione (colori, agenti chimici, ecc.) avvalendosi di prove di laboratorio e/o di test di controllo e di qualità. Accerta l'idoneità e la riproducibilità del processo condotto; attesta la conformità del prodotto e ne promuove l'avanzamento alle fasi successive di lavorazione.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper gestire le fasi della preparazione alla tintura e stampa con le modalità e i prodotti più idonei da usare nei processi, definendo i parametri di tempo, temperatura, acidità e velocità di avanzamento

- Saper scegliere i coloranti da usare sulla base delle solidità richieste, dei costi di produzione e del metamerismo del colore
- Contribuire con il responsabile di produzione alla definizione del flusso di tintura, stampa e finissaggio più idoneo, tenendo conto delle esigenze dei clienti, delle richieste del mercato e delle innovazioni tecnologiche del settore
- Saper apportare correzioni (aggiunte, schiarimenti, ripresa) al processo di tintura, stampa e finissaggio, avvalendosi di prove di laboratorio o del controllo di qualità o dei test condotti automaticamente
- Saper rilevare l'idoneità e la conformità del prodotto e la riproducibilità del processo condotto (anche parziale), promuovendo l'avanzamento alle lavorazioni successive
- Conoscere e saper gestire i vari sistemi di automazione per la preparazione, distribuzione e trattamento sistematico dei prodotti e per il controllo dei processi in dotazione

Figura di riferimento: Addetto ad operazioni di programmazione della produzione

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Addetto alla programmazione della produzione e della logistica, addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento delle merci in magazzino

Area di attività: L'addetto, sulla base degli input ricevuti dal tecnico responsabile del servizio, svolge operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione e alla calendarizzazione stagionale o per commessa, contribuendo alla determinazione dei fabbisogni di materie prime/accessori, alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti e le linee produttive e all'ottimizzazione dei tempi e dei consumi. Nello svolgere le mansioni sopra indicate, usa gli strumenti informatici dedicati.

In caso di decentramento di parte delle produzioni, decise e coordinate dal tecnico, collabora all'alimentazione dei sub- fornitori italiani o esteri.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper svolgere, sulla base degli input ricevuti dal responsabile del servizio, operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti statistici
- Saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti
- Saper contribuire all'ottimizzazione dei tempi usando gli strumenti cartacei e informatici dedicati
- Collaborare, in caso di decentramento di parte della produzione, alle funzioni di coordinamento delle attività delocalizzate
- Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di programmazione, gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto
- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione
- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica
- Conoscere le diverse materie prime, le loro caratteristiche tecniche e prestazionali con particolare riguardo ai materiali lavorati nel comparto di appartenenza
- Conoscere il ciclo di produzione delle lavorazioni successive a quelle svolte nel comparto di appartenenza

- Conoscere le problematiche e i parametri di gestione delle acque e dell'energia di processo (solo per il comparto nobilitazione)

Figura di riferimento: Addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Addetto laboratorio analisi chimico/fisiche, addetto laboratorio chimico, analisi chimiche/ fisiche

Area di attività: L'addetto conosce i materiali lavorati nell'azienda di appartenenza, i cicli di trasformazione a cui gli stessi sono sottoposti e gli standard qualitativi. Conosce inoltre le attrezzature usate nel laboratorio, le normative di riferimento e le tolleranze. In supporto al responsabile di laboratorio, predispone i campioni da analizzare o da ricettare e, con l'aiuto di strumentazioni adeguate, sottopone gli stessi ai procedimenti necessari alla valutazione. Interpreta i risultati elaborati dagli strumenti al fine di trasmettere ai responsabili di produzione, alla funzione sviluppo prodotti e all'area marketing le informazioni necessarie ad individuare le soluzioni tecniche per l'eliminazione di difettosità e per la valorizzazione commerciale del prodotto stesso.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper predisporre, sulla base degli input ricevuti, i campioni da analizzare o da ricettare e le strumentazioni relative
- Saper leggere ed interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento
- Saper effettuare l'archiviazione dei campioni e della documentazione relativa
- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione
- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica
- Conoscere le problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive
- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Figura di riferimento: Addetto ad operazioni di sviluppo del progetto/prodotto/modellista

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Realizzatore di modelli su CAD/CAM, progettista-sviluppatore di modelli e/o stampa completa con CAD tridimensionale e capacità di modifica ed adattamento del software, tecnico di prototipazione rapida, operatore modellista su CAD/CAM addetto alla preparazione e/o modifica modelli, modellista CAD-CAM per confezione e/o calzature, addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli, colorista, sarto finito per capo completo

Area di attività: L'addetto, sulla base delle richieste espresse dall'area marketing e commerciale e degli input dello stilista (o direttamente dal cliente nel caso di aziende che operano su commessa), collabora alla realizzazione dei prototipi e/o alla traduzione degli stessi in indicazioni tecniche utili al processo di industrializzazione.

Conosce i materiali utilizzabili, le fasi di realizzazione del prodotto, la struttura tecnica dello stesso, l'utilizzo al quale il prodotto è destinato, lo standard qualitativo richiesto. Realizza le sue proposte su materiale cartaceo, su stoffa, pelle e/o mediante supporto informatico (CAD), di cui conosce l'utilizzo. Gestisce l'archiviazione dei disegni/campioni.

Indica le soluzioni più adeguate per il raggiungimento dell'obiettivo finale.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei nuovi materiali mediante definizione dei processi lavorativi di realizzazione degli stessi
- Essere in grado di disegnare e sviluppare ipotesi di prodotto da sottoporre ad una prima selezione non trascurando di evidenziare i dati e la terminologia tecnica indispensabili alla sua riproduzione
- Essere in grado di collaborare alla definizione e realizzazione del campionario
- Conoscere elementi di informatica di base e il sistema CAD
- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica
- Conoscere elementi di marketing
- Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali (filati, tessuti, ...)
- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Solo per il modellista:

- saper effettuare l'impostazione dei modelli;
- supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei prodotti interpretando il disegno dello stilista e tenendo conto delle difficoltà di lavorazione determinate dalle diverse tipologie dei materiali;
- saper predisporre il disegno e le sagome per il taglio dei tessuti anche in funzione delle diverse tipologie di tagli e misure;
- saper compilare le distinte base, trasmettendo tutte le informazioni tecniche utili all'assemblaggio dei capi

Figura di riferimento: Stilista/progettista di prodotto

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Stilista-progettista di prodotto

Area di attività: Lo stilista/progettista di prodotto conosce i materiali, il mercato, le tendenze moda, le tecniche di produzione. Concorre alla definizione di proposte utili per la realizzazione di campionari e/o prodotti finiti. Formula idee e progetti che tengano conto della realtà tecnico-organizzativa dell'impresa in cui opera e del mercato di riferimento. A questo scopo utilizza strumenti grafici, manuali o informatici (CAD).

Può concorrere alla definizione dei cicli di lavorazione, all'adeguamento delle tecnologie di produzione alle specifiche esigenze del prodotto, alle scelte in relazione al ricorso a risorse esterne ("make or buy"), agli interventi sui processi produttivi e sugli impianti.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper elaborare idee creative sulla base degli input derivati dalle tendenze moda dei materiali tessili e dai trend di consumo ed esprimerle graficamente mediante l'utilizzo di strumenti manuali e/o computerizzati
- Saper esplorare e rielaborare il contesto socio-culturale per la individuazione e la previsione di nuovi trend
- Essere in grado di progettare proposte di materiali tessili e capi moda o di tradurre input dei clienti in progetti in sintonia con l'immagine aziendale e con le esigenze di produzione, realizzazione, marketing
- Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione
- Conoscere la tecnologia della produzione
- Supportare il responsabile della funzione nella fase di progettazione, sviluppo e definizione dei prototipi e dei campionari
- Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale
- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei tessuti, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento

Figura di riferimento: Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti, addetto ufficio acquisti e vendite

Area di attività: L'addetto rileva le esigenze dei clienti e, sulla base degli input del mercato e del cliente, concorre alla definizione e gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla programmazione e alla gestione dei campionari.

Conosce i materiali, il ciclo di trasformazione, le caratteristiche dei prodotti finali, le modalità più adeguate di promozione e gestione della relazione commerciale.

Inoltre si occupa dell'assistenza del cliente nell'analisi e nella scelta del prodotto durante le fasi di definizione dell'ordine e/o di post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Supportare il responsabile della funzione nella fase di rilevamento delle esigenze dei clienti o della definizione dei campionari
- Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione

- Sapersi relazionare con il cliente presidiando l'assistenza nelle fasi di definizione dell'ordine e post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta
- Saper utilizzare gli strumenti informatici per la presentazione del prodotto e per la gestione della relazione commerciale
- Conoscere gli standard qualitativi e le modalità di verifica dei campioni relativi alla materia prima e al prodotto finito
- Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale
- Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali
- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Contenuti professionalizzanti per la formazione in apprendistato

Figure trasversali settore tessile-abbigliamento-moda

Areaziendali	Conoscere i prodotti ed i servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale	Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro
Amministr. e gestione del personale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Tecniche di: <ul style="list-style-type: none"> - gestione aziendale - archiviazione - amministr. del personale - sviluppo organizz. e formazione
Area servizi generali	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza della strumentaz. tecnica Lingue	Tecniche di comunicaz. e relazione
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale Lingue	Tecniche e metodi di lavoro
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei prodotti finiti, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Conoscenza dei mezzi e delle attrezzature di stoccaggio e movimentaz. delle merci	Tecniche e metodi di lavoro Tecniche di magazzino e stoccaggio
Commerciale e comunicaz.	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	Tecniche di comunicaz. Tecniche di ricerca di mercato Tecniche di vendita Tecniche di marketing Servizio clienti
Manutenzione e impiantistica	Conoscenza prodotti, dell'impiantist. di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, component., impianti	Tecniche di manutenz.

Areaziendali	Conoscere e saper utilizzare strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro)	Conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo
Amministr. e gestione del personale	Competenze informatiche	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni
Area servizi generali	Conoscenza degli strumenti di Office Automation	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientam. alla soddisfazione del cliente
Sistemi informativi	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientam. alla qualità

Logistica	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientam. alla qualità
Commerciale e comunicaz.	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientam. alla qualità e/o alla soddisfaz. del cliente
Manutenzione e impiantistica	Competen. Informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza, misure di prevenzione, protezione individuale Ecologia tutela ambientale	Innovazioni

Allegato O - Apprendistato - Fac-simile Piano formativo individuale e fac-simile Schema attestazione dell'attività formativa

Piano formativo individuale (PFI)

PFI relativo all'assunzione dell'apprendista Sig./ra: ...

1. Azienda

Ragione sociale ...

Sede (indirizzo) ...

CAP (comune) ...

Partita IVA ... Codice Fiscale ...

Telefono ... Fax ...

e-mail ...

Legale rappresentante

(nome e cognome) ...

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome ... Nome ...

C.F. ... Cittadinanza ...

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) ...

Nato a ... il ...

Residenza/Domicilio ...

Prov. ... Via ...

Telefono ... Fax ...

E-mail ...

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi: ...

Esperienze lavorative

...

...

Periodi di apprendistato svolti dal ...

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato:

a) ...

b) ..

c) ..

Aspetti normativi

Data di assunzione ..

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire ..

Durata ..

Livello di inquadramento iniziale ..

Livello di inquadramento finale ..

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra ...

C.F.

Livello di inquadramento

Funzione/Incarico in azienda

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Totale ore formazione: ... (80 ore medie annue)

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico-professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) ...

2) ...

3) ...

4) ...

5) ...

6) ...

7) ...

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

On the job

Affiancamento

Esercitazioni di gruppo

Testimonianze

Action learning

Visite aziendali

(...altro)

Data ...

p. l'Azienda ... l'apprendista ...

il tutor ...

Attestazione dell'attività formativa

Apprendista

Nome e Cognome ...

Codice Fiscale ...

Luogo e Data di nascita ...
 Residente in ...
 Via ...
 Titolo di studio ...
 Assunto in apprendistato professionalizzante
 dal ... al ...
 per conseguire la qualifica ...
 Impresa
 Ragione Sociale ...
 Indirizzo ...
 Telefono ... Fax ...
 E-Mail ...
 Nominativo del tutor/referente aziendale ...

Competenze generali/specifiche insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/ periodo	Modalità adottata	Firma tutor e apprendista
 ore Periodo	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	Firma Tutor / Referente Firma Apprendista
 ore Periodo	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> ffiancamento <input type="checkbox"/> Altro	Firma Tutor / Referente Firma Apprendista
	Totale ore		

Firma Tutor/Referente Aziendale ...

Timbro e Firma dell'azienda ...

Firma Apprendista ...

Data ...

Allegato P - Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell'articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

ALL. A all'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme.

Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico. La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro.

Queste possono essere:

di natura fisica, psicologica e/o sessuale; costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici; avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.; andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

Fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificassero dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti: è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte, nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare; può rivelarsi utile un'assistenza esterna. Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

ALL. B all'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO
DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007

L'azienda ... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere."

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio. 2016.

Firma del datore di lavoro