

CALZATURE - Aziende industriali (D121)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria delle calzature

Codice contratto: D121

CCNL in vigore | 17/07/2024

Decorrenza: 1° gennaio 2024 - Scadenza: 31 dicembre 2026

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria delle calzature

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

PARTE GENERALE

Capitolo I

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1 (Disposizioni generali)

Art. 2 (Reclami e controversie)

Art. 3 (Distribuzione contratto - Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale)

Art. 4 (Esclusiva di stampa)

Art. 5 (Decorrenza e durata)

Capitolo II

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le relazioni industriali nel settore calzaturiero

Art. 6 (I livelli di contrattazione)

Art. 7 (Il contratto collettivo nazionale di lavoro)

Art. 8 (La contrattazione di secondo livello)

Capitolo III

SISTEMA INFORMATIVO

Art. 9 (Sistema informativo - Osservatorio nazionale)

Art. 9 bis (Azioni positive per le pari opportunità)

Art. 10 (Formazione)

Capitolo IV

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

- Art. 11 (Rappresentanze sindacali unitarie)
- Art. 12 (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali)
- Art. 13 (Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)
- Art. 14 (Permessi per cariche sindacali)
- Art. 15 (Assemblee)
- Art. 16 (Affissioni)
- Art. 17 (Versamento dei contributi sindacali)
- Art. 18 (Rapporti sindacali)

Capitolo V

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 19 (Assunzione - Documenti di lavoro - Residenza e domicilio - Cessazione)
- Art. 20 (Visita medica)
- Art. 21 (Contratto a tempo determinato)
- Art. 22 (Regime di orario a tempo parziale)
- Art. 23 (Apprendistato)
- Art. 24 (Lavoratori diversamente abili)
- Art. 25 (Periodo di prova)
- Art. 26 (Inquadramento unico dei lavoratori)
- Art. 27 (Passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato)
- Art. 28 (Mutamento e cumulo di mansioni)
- Art. 29 (Orario di lavoro)
- Art. 30 (Lavoro a turni)
- Art. 31 (Flessibilità dell'orario di lavoro)
- Art. 32
- Art. 33 (Andamento attività produttiva)
- Art. 34 (Lavoro straordinario, notturno e festivo - Maggiorazioni)
- Art. 35 (Banca delle ore)
- Art. 36 (Telelavoro)
- Art. 37 (Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)
- Art. 38 (Recupero delle ore di lavoro perdute)
- Art. 39 (Inizio e fine di lavoro)
- Art. 40 (Permessi di entrata ed uscita)
- Art. 41 (Riposo settimanale)
- Art. 42 (Giorni festivi)
- Art. 43 (Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale)
- Art. 44 (Determinazione della retribuzione oraria)
- Art. 45 (Corresponsione della retribuzione)

Art. 46 (Aumenti periodici di anzianità)
Art. 47 (Trasferte)
Art. 48 (Invenzioni del lavoratore)
Art. 49 (Visite di inventario e di controllo)
Art. 50 (Consegna, conservazione ed indennità d'uso degli utensili e materiali)
Art. 51 (Trattenute per risarcimento danni)
Art. 52 (Assenze)
Art. 53 (Servizio militare e volontariato civile)
Art. 54 (Congedo matrimoniale)
Art. 55 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)
Art. 56 (Permessi, assenze ed aspettative)
Art. 57 (Congedi parentali)
Art. 58 (Malattia ed infortunio non sul lavoro)
Art. 59 (Anticipazioni del trattamento economico per malattia ed infortunio a carico degli Istituti previdenziali)
Art. 60 (Lavoratori tossicodipendenti - Conservazione del posto)
Art. 61 (Abiti di lavoro)
Art. 62 (Mense)
Art. 63 (Iniziativa a sostegno della formazione continua)
Art. 64 (Facilitazioni per i lavoratori studenti)
Art. 65 (Indennità scolastiche)
Art. 66 (Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza)
Art. 67 (Disciplina aziendale)
Art. 68 (Regolamento interno)
Art. 69 (Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari)
Art. 70 (Provvedimenti disciplinari)
Art. 71 (Norme per il licenziamento)
Art. 72 (Licenziamenti per riduzione del personale)
Art. 73 (Trasformazione, trasferimento, cessazione e fallimento dell'azienda)
Art. 74 (Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)
Art. 75 (Indennità in caso di morte)
Art. 76 (Certificato di lavoro)

Capitolo VI LAVORO A DOMICILIO

Art. 77 (Disciplina del lavoro a domicilio)

PARTE OPERAI

Art. 78 (Modalità di corresponsione della retribuzione)
Art. 79 (Periodo di addestramento)
Art. 80 (Sospensioni ed interruzioni di lavoro)
Art. 81 (Lavori discontinui)

- Art. 82 (Lavoro a cottimo)
- Art. 83 (Tredicesima mensilità)
- Art. 84 (Ferie)
- Art. 85 (Malattia ed infortunio non sul lavoro - Trattamento economico)
- Art. 86 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)
- Art. 87 (Aumenti periodici di anzianità)
- Art. 88 (Trasferimenti)
- Art. 89 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

PARTE INTERMEDI

- Art. 90 (Tecnici)
- Art. 91 (Aumenti periodici di anzianità)
- Art. 92 (Trattamento in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro)
- Art. 93 (Tredicesima mensilità)
- Art. 94 (Alloggio)
- Art. 95 (Ferie)
- Art. 96 (Trasferimenti)
- Art. 97 (Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro)
- Art. 98 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)
- Art. 99 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

PARTE IMPIEGATI

- Art. 100 (Tecnici - Impiegati)
- Art. 101 (Aumenti periodici di anzianità)
- Art. 102 (Trattamento in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro)
- Art. 103 (Tredicesima mensilità)
- Art. 104 (Alloggio)
- Art. 105 (Ferie)
- Art. 106 (Trasferimenti)
- Art. 107 (Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro)
- Art. 108 (Tutela della maternità)
- Art. 109 (Indennità maneggio denaro - Cauzioni)
- Art. 110 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

QUADRI

- Art. 111 (Norme particolari)

Parte retributiva

- Art. 112 (Aumenti retributivi e nuovi minimi contrattuali)
- Art. 113 ("Welfare" sanitario)
- Protocollo 1-bis Protocollo d'intesa sulla gestione delle flessibilità
- Protocollo 2 Fondo di previdenza complementare "PREVIMODA"
- Protocollo 3 Protocollo d'intesa sulla bilateralità

- Protocollo 4 Protocollo per lo sviluppo del Sistema moda e dell'occupazione al sud
- Protocollo 5 Tutela della dignità personale dei lavoratori
- Protocollo 6 Accesso ai finanziamenti pubblici agevolati
- Protocollo 7 Processi di ristrutturazione
- Protocollo 8 Dichiarazione FILTEA-CGIL - FILTA-CISL - UILTA-UIL
- Protocollo 9 Oneri sociali di struttura del costo del lavoro
- Protocollo 10 Interruzioni lavorative e ricorso alla C.i.g. ordinaria
- Protocollo 11 Processi di ristrutturazione, contrazione dell'orario di lavoro
- Protocollo 12 Fondo grandi interventi
- Protocollo 13 Dichiarazione sul commercio internazionale delle calzature, sul traffico di perfezionamento passivo e sul Codice di condotta per il rispetto dei diritti umani fondamentali e per l'eliminazione dello sfruttamento
- Protocollo 14 Dichiarazione congiunta sul dialogo sociale
- Protocollo 15
- Protocollo 16 Casistica malattia nei casi di C.i.g. e C.i.g.s.
- Protocollo 17 Addetti alla distribuzione commerciale nella filiera distributiva delle aziende del settore calzaturiero
- Protocollo 18 Tabelle retributive in vigore nel biennio 1° luglio 2008-31 marzo 2010
- Protocollo 19 Responsabilità sociale delle imprese

ALLEGATI

- Allegato 1 - Legge 29 maggio 1982, n. 297 - Disciplina del trattamento di fine rapporto
- Allegato 2 - Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
- Allegato 3 - Legge 23 luglio 1991, n. 223 - Norme in materia di Cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro
- Allegato 4 - Legge 15 luglio 1966, n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali
- Allegato 5 - Legge 10 aprile 1991, n. 125 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
- Allegato 6 - Accordo interconfederale 31 gennaio 1995 - Confindustria, CGIL, CISL e UIL
- Allegato 7 - Legge 9 dicembre 1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
- Allegato 8 - Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 - Tutela delle lavoratrici madri
- Allegato 9 - Legge 18 dicembre 1973, n. 877 - Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio
- Allegato 10 - Legge 18 dicembre 1984, n. 863 - Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali
- Allegato 11 - Legge 18 aprile 1962, n. 230 - Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato
- Allegato 12 - Legge 3 febbraio 1978, n. 18 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, concernente la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo
- Allegato 13 - Legge 25 marzo 1983, n. 79 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, recante misure per il contenimento del costo del lavoro e per favorire l'occupazione
- Allegato 14 - Legge 28 febbraio 1987, n. 56 (art. 23) -
- Allegato 15 - Legge 17 ottobre 1967, n. 977 - Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti

Allegato 16 - Legge 27 dicembre 1985, n. 816 - Aspettative, permessi e indennità degli amministratori locali

Allegato 17 - Legge 11 maggio 1990, n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali

Allegato 18 - D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 / Accordo interconfederale 22 giugno 1995 -

Allegato 19 - Legge 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

Allegato 20 - Legge 24 giugno 1997, n. 196 - Norme in materia di promozione dell'occupazione

Allegato 21 Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante

Parti Stipulanti

27 aprile 2017[*][**]

Decorrenza: 1° aprile 2016 Scadenza: 31 dicembre 2019 [***]

rinnovato

21 GIUGNO 2021

(Decorrenza: 1° gennaio 2020 - Scadenza: 31 dicembre 2023) [1]

rinnovato

17 LUGLIO 2024

(Decorrenza: 1° gennaio 2024 - Scadenza: 31 dicembre 2026)[2]

ASSOCALZATURIFICI

e

FEMCA-CISL

FILCTEM-CGIL

UILTEC-UIL

Note:

[*]Siglato definitivamente il 3 maggio 2018. Integrato dall'accordo 8 ottobre 2018 in materia di assistenza integrativa, dall'accordo 10 aprile 2020 in materia di assistenza e previdenza integrative e dai Protocolli 15 aprile 2020 e 2 maggio 2020 sulle misure anticontagio Covid 19.

[**]Si fa presente che con accordo 5 luglio 2017, le parti hanno istituito il Fondo Sanimoda.

[***]Ove non diversamente indicato, i singoli istituti modificati dal c.c.n.l. 27 aprile 2017 decorrono dal 1° aprile 2017.

[1]Ove non diversamente indicato, i singoli istituti modificati dall'ipotesi di accordo 21 giugno 2021 decorrono dal 1° luglio 2021.

[2]Ove non diversamente indicato, i singoli istituti modificati dall'ipotesi di accordo 17 luglio 2024 decorrono dal 1° agosto 2024.

Testo del c.c.n.l.

PARTE GENERALE

Capitolo I

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1 (Disposizioni generali)

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali, in quanto applicabili ai lavoratori disciplinati dal presente contratto.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra e la non applicabilità degli usi di cui all'art. 17 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, le parti convengono che non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dai lavoratori.

Art. 2 (Reclami e controversie)

Ferme restando le possibilità di intervento delle Rappresentanze sindacali previste dalle vigenti disposizioni di legge e degli accordi interconfederali sottoscritti da Confindustria con le Confederazioni sindacali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme dell'azienda, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali nazionali, regionali o territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la definizione.

Art. 3 (Distribuzione contratto - Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le aziende industriali sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio un CD o supporto digitale equivalente contenente la copia del presente contratto di lavoro entro la fine del mese di settembre 2018.

Ogni azienda, altresì, metterà a disposizione, in luogo accessibile a tutti i dipendenti, una copia cartacea.

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

In relazione all'entrata in vigore del presente c.c.n.l. ed alla distribuzione del testo contrattuale, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità che verranno stabilite dalle parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni sindacali nazionali.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 3

(Distribuzione contratto - Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale)

Le Aziende industriali sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente ~~in servizio un CD~~ o su supporto digitale equivalente contenente la copia del presente contratto di lavoro entro la fine del mese di ~~febbraio 2022~~ febbraio 2025.

Ogni azienda, altresì, metterà a disposizione, in luogo accessibile a tutti i dipendenti, una copia cartacea.

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

In relazione all'entrata in vigore del presente c.c.n.l. ed alla distribuzione del testo contrattuale, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità che verranno stabilite dalle parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni sindacali nazionali.

Art. 4 (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, ivi compresi quelli di cui all'art. 3, Parte generale.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Art. 5 (Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2016 e scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il 31 dicembre 2019.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal 1° aprile 2017, 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.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 5

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal ~~1° aprile 2016~~ 1° gennaio 2020 e scadrà, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, sia per la parte economica che per la parte normativa il ~~31 dicembre 2019~~ 31 dicembre 2023.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal ~~1° aprile 2017~~ 1° luglio 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.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 5

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal ~~1° gennaio 2020~~ 1° gennaio 2024 e scadrà, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, sia per la parte economica che per la parte normativa il 31 dicembre ~~2023~~ 2026.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal 1° agosto ~~2021~~ 2024, 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 e non verrà sostituito dal successivo.

Capitolo II

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le relazioni industriali nel settore calzaturiero

Il sistema di relazioni industriali di cui al presente contratto nazionale per il settore calzaturiero:

- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno del sistema produttivo" del 23 luglio 1993, sottoscritto da Governo, Confindustria e Confederazioni sindacali, nonché dal Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014;
- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti degli accordi interconfederali e dei Protocolli d'intesa, vigenti in materia, sottoscritti da Confindustria con le Confederazioni sindacali;
- 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 sia i contenuti dell'accordo 26 maggio 1994 sulla contrattazione aziendale e sulle Rappresentanze sindacali unitarie sia 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 necessarie per attuare compiutamente un sistema come sopra delineato sono:
 - l'attribuzione alla autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali e del lavoro, attraverso anche lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo e la prevenzione dei conflitti;
 - il reciproco riconoscimento dei ruoli 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.

Art. 6 (I livelli di contrattazione)

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello: contratti aziendali o territoriali dove si verificano le condizioni per definirli.

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 di secondo livello, 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 di secondo livello potrà inoltre 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.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione di secondo livello e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto recepiscono integralmente le Linee guida aventi ad oggetto le modalità e i contenuti degli accordi aziendali del verbale di accordo sottoscritto dalle parti firmatarie il presente c.c.n.l. in data 24 maggio 2012, aggiornato sulla base dei contenuti del presente rinnovo del 27 aprile 2017, che di seguito si provvede a riportare:

Linee guida per la contrattazione aziendale o territoriale o di filiera del settore calzaturiero

(di seguito contrattazione)

L'art. 6 del c.c.n.l. con riferimento all'obiettivo di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale ha previsto che: "Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione 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, territoriali o di filiera, 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 nei vari comparti produttivi".

Tenendo conto dell'esperienza maturata in questi anni nella contrattazione nel comparto calzaturiero, le linee-guida del presente documento si prefiggono come finalità quella di rappresentare per le parti negoziali un utile strumento per "facilitare ed estendere" la contrattazione con l'obiettivo di cogliere, con la necessaria adattabilità, le particolarità e le opportunità proprie del settore.

Ulteriore aspetto significativo previsto dall'art. 6 del c.c.n.l. è che la contrattazione "si attua sulla base 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".

Se, il raggiungimento di più elevati livelli di competitività aziendale, la salvaguardia dei livelli occupazionali e il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, diventano obiettivi comuni delle parti negoziali, allora la contrattazione, con la partecipazione e il pieno coinvolgimento dei lavoratori, può rappresentare un importante strumento operativo, per ricercare e condividere obiettivi comuni su aspetti economici, organizzativi e produttivi dell'impresa aventi natura sia strutturale che congiunturale.

Il c.c.n.l. prevede la possibilità che la contrattazione possa trattare materie più ampie rispetto ai soli aspetti economici e indica che essa 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".

Il percorso negoziale

1) Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi

Questi sono temi chiaramente disciplinati dall'art. 8 del c.c.n.l., punti A), B), C) e D), e non richiedono ulteriori specificazioni.

2) Le fasi della contrattazione

2a) La fase preliminare della contrattazione prevede un esame congiunto tra le parti della situazione territoriale, aziendale o di filiera

Il c.c.n.l. prevede (art. 8, lett. D) che "Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, territoriale o di filiera, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali".

Risulta evidente come l'esame congiunto e preventivo della situazione aziendale, territoriale o di filiera, rappresenta la premessa fondamentale per realizzare una contrattazione coerente con le strategie industriali e occupazionali.

Per rendere adeguato l'esame preventivo della situazione aziendale, è opportuno che l'azienda, e nel caso della filiera o dell'intera area territoriale, l'Associazione di categoria, fornisca con trasparenza alla R.S.U. ed alle OO.SS. le informazioni essenziali sulla situazione complessiva, ciò al fine di perseguire, attraverso modalità condivise dalle parti, un'informata e consapevole partecipazione dei lavoratori agli obiettivi che si vogliono raggiungere.

R.S.U. e OO.SS., da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale, territoriale o di filiera, terranno conto delle informazioni ricevute per concorrere coerentemente, con proprie proposte e contenuti, sulle strategie condivise di miglioramento relative alla competitività, alla salvaguardia dei livelli occupazionali e alle condizioni di lavoro.

In modo particolare per le aziende in cui non sia già stato definito un sistema di informazioni periodiche, è opportuno che l'esame preventivo possa esaurirsi in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal c.c.n.l. per la

presentazione delle proposte di rinnovo (2 mesi prima della scadenza). Gli argomenti essenziali da esaminare nella fase preliminare è opportuno siano i seguenti:

- andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda/territorio/filiera, per verificare le condizioni minime di redditività necessarie per procedere alla contrattazione economica;
- informazioni sugli obiettivi di medio-lungo periodo di mercato, prodotto e variazioni significative di modelli organizzativi e produttivi;
- verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione;
- individuazione e condivisione degli obiettivi di miglioramento coerenti con le strategie aziendali.

In situazioni di particolare difficoltà aziendale, territoriale o di filiera, l'esame preventivo potrà essere incentrato prioritariamente sull'esistenza dei "requisiti minimi di redditività ed efficienza" (art. 8, lett. D) necessari all'impresa per essere competitiva sui mercati di riferimento.

Anche nel corso di tale esame potranno essere individuate tra le parti le misure atte a ripristinare le normali condizioni di redditività ed efficienza aziendale, territoriale o di filiera.

2b) Definizione e presentazione delle proposte di rinnovo dell'accordo aziendale

Dopo lo svolgimento dell'esame preventivo, R.S.U. e OO.SS. definiranno le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione che dovranno essere trasmesse in forma scritta all'azienda, all'Associazione di categoria, nei tempi previsti dal c.c.n.l. (2 mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

Il percorso di definizione delle proposte avverrà con il pieno coinvolgimento dei lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte sindacali saranno presentate all'azienda e all'Associazione di categoria e saranno oggetto di una prima valutazione.

2c) La fase negoziale

In questa fase le parti potranno trattare materie di carattere economico e/o normativo.

Parte normativa

La contrattazione potrà disciplinare tutte le materie normative per le quali il c.c.n.l. fa esplicito rimando a livello aziendale, territoriale o di filiera nel pieno rispetto del T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Contrattazione di II livello per aspetti normativi

A)

<i>C.c.n.l. calzature-industria</i>	<i>Note</i>
Premessa (Art. 8) (La contrattazione di secondo livello)	La contrattazione aziendale, territoriale o di filiera potrà concernere materie delegate dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, 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
(Art. 22) (Regime di orario a tempo parziale)	Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 12% del personale in forza a tempo indeterminato A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento 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.

	<p>Tra lavoratore e azienda può essere concordata la sospensione temporanea della possibilità di attivare clausole elastiche qualora la variazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore in coincidenza delle fattispecie indicate nel c.c.n.l.</p>
(Art. 29) (Orario di lavoro)	<p>A livello aziendale è possibile concordare una distribuzione dell'orario di lavoro diversa da quella prevista contrattualmente per stabilimenti, singoli reparti o uffici o per gruppi di lavoratori, nell'ambito della settimana o anche di cicli plurisettemanali. In particolare si può ricorrere ad un'articolazione plurisettemanale multiperiodale dell'orario contrattuale in base alla quale lo stesso viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi</p>
	<p>L'orario settimanale di lavoro verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive mediante esame in sede aziendale</p>
	<p>Altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, l'articolazione plurisettemanale multiperiodale dell'orario contrattuale devono essere concordate dalle parti a livello aziendale</p>
	<p>I permessi per riduzione di orario annualmente spettanti potranno essere monetizzati, secondo modalità e limiti definiti a livello aziendale (in caso di particolari esigenze di intensificazione dell'attività produttiva)</p>
(Art. 30) (Lavoro a turni)	<p>Diverse distribuzioni di orario, per singoli reparti o per stabilimenti, nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, saranno concordate tra le Direzioni aziendali e le R.S.U.</p>
(Art. 30) (Lavoro a turni), ultimo capoverso	<p>E' prevista la possibilità di adottare diversi e specifici schemi di turnazione: le modalità applicative di tali strutture di orario saranno definite a livello aziendale inclusi i regimi di orario degli addetti al turno a giornata (per i lavoratori a giornata lavoranti su 6 giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali)</p>
(Art. 31) (Flessibilità dell'orario di lavoro)	<p>Nei periodi di maggiore intensità produttiva (uno o più nell'anno) e per un massimo di 20 settimane, esaminate tra la R.S.U. e la Direzione aziendale le obiettive necessità derivanti da maggiori esigenze di produzione e/o di consegna, verranno attuati diversi regimi di orario settimanale ivi compresa la prestazione lavorativa nella giornata di sabato</p>
	<p>Le ore in questo modo prestate oltre l'orario settimanale, entro il limite massimo di 104 ore annue potranno essere elevate con accordo sindacale a livello aziendale</p>
	<p>Nel caso di adozione della flessibilità di orario 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) a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo</p>
(Art. 34) Lavoro notturno	<p>Il limite delle 8 ore di lavoro notturno nelle 24 ore, stabilito dalla legge, in caso di orario plurisettemanale viene calcolato come media nell'arco di 12 mesi, salvo sia diversamente stabilito a livello aziendale</p>
	<p>Considerata la particolare esigenza dell'industria calzaturiera 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</p>

	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 sia calcolata come media su un periodo settimanale o plurisettimanale
(Art. 42) (Giorni festivi)	I lavoratori dipendenti maturano il diritto in ragione d'anno a fruire di riposi compensativi pari a 4 giornate in regime di orario distribuito su 5 giorni, ed a 5 giornate in regime di orario distribuito su 6 giorni. Dette giornate confluiranno nell'istituto "banca delle ore" di cui all'art. 35, a far data dal 1° gennaio 2001. Il godimento di tali riposi sarà stabilito a livello aziendale tra R.S.U. e Direzione aziendale, tenuto anche conto delle necessità tecnico-produttive e dei periodi di maggiore intensità produttiva
(Art. 58) (Malattia ed infortunio non sul lavoro - Dichiarazione a verbale)	Previo accordo con la Direzione aziendale il lavoratore può 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 legge n. 300/1970
(Art. 62) (Mense)	Le possibilità concrete di attuazione potranno essere esaminate tra le Direzioni aziendali e le Rappresentanze sindacali unitarie e, per le mense interaziendali, tra le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti
(Art. 64) (Facilitazioni per i lavoratori studenti)	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. N.B.: rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali
(Art. 65) (Indennità scolastiche)	La misura dell'indennità è stabilita dall'azienda, sentita la R.S.U.
(Art. 68) (Regolamento interno)	Laddove esista, o fosse in seguito redatto dall'azienda, un regolamento interno, le norme dello stesso, sotto pena di nullità, non potranno essere in contrasto con quelle previste dal presente contratto e con le norme interconfederali vigenti; dovrà essere osservato dalle maestranze ed esposto in luogo chiaramente visibile e frequentato
(Art. 74) (Trattamento di fine rapporto - T.f.r. - Nota a verbale)	La regolamentazione contrattuale non modifica le condizioni eventualmente già stabilite da accordi a livello aziendale in ordine al computo degli istituti utili ai fini del calcolo del t.f.r.
(Art. 80) Sospensione ed interruzioni di lavoro	In caso di interruzione del lavoro sarà riservato agli operai ed apprendisti il seguente trattamento: per le ore perdute, per le quali gli stessi, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, previo esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U., la Direzione aziendale può disporre il recupero a regime normale
(Art. 84) (Ferie)	Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di quattro settimane. Tre settimane saranno godute in modo continuativo. A fronte di esigenze tecnico produttive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alle R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (2 settimane/4 settimane). Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà

definito un diverso godimento della 3^a e 4^a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime due settimane, all'interno del periodo che va di massima dall'1 giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute

Con l'obiettivo di favorire la diffusione e la conoscenza delle sopra richiamate linee guida le parti convengono che, in occasione dell'inizio o del rinnovo della contrattazione aziendale, parte datoriale provvederà alla consegna delle stesse alle proprie R.S.U.

A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Associazioni territoriali aderenti a Confindustria e le articolazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali 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, a favorire l'implementazione e la regolamentazione di premi finalizzati ad incrementare la produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione all'interno dell'azienda recependo l'accordo sottoscritto in data 24 maggio 2012 aggiornato sulla base dei contenuti del presente rinnovo del 27 aprile 2017.

Art. 7 (Il contratto collettivo nazionale di lavoro)

Il contratto collettivo nazionale di lavoro 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.

Entro sei mesi dalla scadenza del contratto, le parti si incontreranno per definire le modalità di recupero degli scostamenti tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo, definito nelle sedi competenti, che avverrà entro la vigenza contrattuale in termini di variazione dei minimi contrattuali.

Le parti prendono atto dei principi contenuti nel T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Art. 8 (La contrattazione di secondo livello)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le finalità ed i contenuti nel presente articolo si applicano alla contrattazione aziendale ed ai sistemi di contrattazione territoriale o di filiera, di seguito disciplinati, in osservanza ed in piena applicazione del verbale di accordo sottoscritto dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l. in data 24 maggio 2012, aggiornato sulla base dei contenuti del presente rinnovo del 27 aprile 2017, così come riportato all'art. 6 del presente contratto.

Parti comuni

A) REQUISITI

Le materie riservate alla contrattazione di 2° livello a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione di 2° livello potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui all'allegato 2 - Allegato A dell'art. 6 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.

B) FINALITA' E CONTENUTI

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione di 2° livello 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. 6, comma 4.

Pertanto, nei rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione di 2° livello 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. Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione di 2° livello 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

Pertanto, il premio di risultato (PDR) dovrà mantenere le caratteristiche di variabilità e come tali dovrà essere collegato ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza e innovazione, in linea con le normative vigenti e, sussistendone i requisiti, beneficerà dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Con riferimento a quanto sopra le parti recepiscono integralmente gli indicatori a tal fine individuati dalle stesse nel verbale di accordo del 24 maggio 2012, così come riportato all'art. 6 del presente contratto, intendendo tali indicatori come suggerimenti non esaustivi e non vincolanti.

Parti specifiche

C) SOGGETTI

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti alle aziende ed alle R.S.U., o in mancanza di queste ai sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle OO.SS.LL. che hanno stipulato il presente contratto.

La contrattazione territoriale o di filiera viene delegata alle Associazioni imprenditoriali territoriali ed alle OO.SS.LL. territoriali stipulanti il presente c.c.n.l.

D) DURATA E PROCEDURE

Le parti convengono che il percorso negoziale in materia dovrà essere articolato in tre fasi: 1) fase preliminare; 2) definizione e presentazione delle proposte di rinnovo dell'accordo; 3) fase negoziale.

Con riferimento specifico alle modalità di attuazione delle fasi sopra elencate le parti si riportano integralmente a quanto contenuto nel verbale di accordo in materia sottoscritto dalle Parti firmatarie il presente contratto in data 24 maggio 2012 aggiornato sulla base dei contenuti del presente rinnovo del 27 aprile 2017.

L'accordo economico di 2° livello ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali sottoscritte dalla R.S.U. o, in mancanza di queste dalle OO.SS.LL. territoriali, stipulanti il presente c.c.n.l., 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.

Le proposte di rinnovo degli accordi territoriali o di filiera sottoscritte dalle OO.SS.LL. territoriali stipulanti il presente c.c.n.l. devono essere presentate all'Associazione industriale territoriale a cui le aziende hanno conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo.

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 interessate 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.

Le parti convengono che l'esame congiunto e preventivo della situazione aziendale rappresenta la premessa fondamentale per realizzare una contrattazione coerente con le strategie industriali e occupazionali.

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

Le parti convengono che l'esame congiunto e preventivo della situazione territoriale rappresenta la premessa fondamentale per realizzare una contrattazione coerente con le strategie industriali e occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo di 2° livello 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. 9 (paragrafo "informazione al livello aziendale") del presente contratto.

Nell'ipotesi in cui dopo 5 mesi dalla scadenza di contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle OO.SS.LL. 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.

Nell'ipotesi in cui dopo 5 mesi non sia stato ancora rinnovato il contratto territoriale o di filiera l'Associazione Industriale di riferimento e le strutture territoriali stipulanti il presente c.c.n.l. possono interessare le parti nazionali per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

L'intervento delle parti territoriali o nazionali avviene solo su interessamento delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre e solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni".

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art. 2, del presente contratto nazionale.

Parti Comuni

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 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, 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 sottoscritti.

F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione di II livello a favore di dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale 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.

Sarà del pari riconosciuto tale elemento nel caso in cui aziende o associazioni datoriali territoriali non abbiano effettuato alla scadenza degli accordi gli incontri di verifica sulle condizioni di rinnovo degli accordi medesimi e/o non abbiano trovato soluzioni concordi,

L'importo dell'E.g.r. - pari a 200 euro lordi per l'anno di competenza 2017, 250 euro lordi per l'anno di competenza 2018 e 300 euro lordi per l'anno di competenza 2019 - uguale per tutti i lavoratori, è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il t.f.r., e sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.g.r. di quanto individualmente erogato al di là del trattamento minimo contrattuale.

Tale importo sarà 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.

L'erogazione avverrà con la retribuzione del mese di marzo dell'anno seguente a quello di competenza (ad esempio, a marzo 2018 verrà erogato l'E.g.r. di competenza 2017) per i lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di competenza, proporzionalmente ridotto come al comma precedente indicato e così negli anni successivi.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente all'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno ricorso o ricorrano agli ammortizzatori sociali (mobilità inclusa) o abbiano formulato istanza per il ricorso alle procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, nel corso di apposito incontro, anche durante l'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con R.S.U. e/o OO.SS. di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'E.g.r. per l'anno di competenza.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 8

(La contrattazione di secondo livello)

(Omissis)

F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione di II livello a favore di dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale 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.

Sarà del pari riconosciuto tale elemento nel caso in cui aziende o associazioni datoriali territoriali non abbiano effettuato alla scadenza degli accordi gli incontri di verifica sulle condizioni di rinnovo degli accordi medesimi e /o non abbiano trovato soluzioni concordi.

L'importo dell'e.g.r. - pari a 300 euro lordi per gli anni dal 2021 e seguenti, ~~e seguenti l'anno di competenza 2017, 250 euro lordi per l'anno di competenza 2018 e 300 euro lordi per l'anno di competenza 2019~~ uguale per tutti i lavoratori, è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il t.f.r., e sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'e.g.r. di quanto individualmente erogato al di là del trattamento minimo contrattuale.

Tale importo sarà 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.

L'erogazione avverrà con la retribuzione del mese di marzo dell'anno seguente a quello di competenza (~~ad esempio, a marzo 2018 verrà erogato l'e.g.r. di competenza 2017~~) per i lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di competenza, proporzionalmente ridotto come al comma precedente indicato. ~~e così negli anni successivi~~

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente all'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno ricorso o ricorrano agli ammortizzatori sociali (mobilità inclusa) o abbiano formulato istanza per il ricorso alle procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, nel corso di apposito incontro, anche durante l'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con R.S.U. e/o OO.SS. di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'e.g.r. per l'anno di competenza.

Capitolo III

SISTEMA INFORMATIVO

Art. 9 (Sistema informativo - Osservatorio nazionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 settore calzaturiero.

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 situazione produttiva 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.

L'Osservatorio è costituito da tre rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL e da altrettanti da Assocalzaturifici, che costituiscono il Comitato di indirizzo strategico.

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.

A) Compiti dell'Osservatorio

1. Analisi e conoscenza del settore calzaturiero

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore calzaturiero nel suo complesso;
- 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 calzaturiero

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali 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 calzaturiero e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese.

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 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 di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) 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;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- n) 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);
- o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- p) l'analisi comparativa ("benchmarking") delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
- q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali;
- r) il monitoraggio e aggiornamento dei codici di condotta di cui al Protocollo 13.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare 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. 9-bis del presente c.c.n.l.

Sessione annuale sulla politica industriale

La conoscenza degli andamenti del settore calzaturiero ed i conseguenti indirizzi di politica industriale costituiscono, a valutazione comune delle parti stipulanti, elementi imprescindibili per la difesa e lo sviluppo del comparto.

Tali conoscenze sono particolarmente importanti nel mercato globale sempre più competitivo che richiede rapida risposta organizzativa ai mutamenti, non sempre prevedibili con ragionevole anticipo, del mercato e del prodotto, con conseguenze sulla condizione prestativa.

La situazione dei singoli territori più significativi per insediamento produttivo non è sempre riconducibile alla ricerca di un orientamento generale, per le caratteristiche diverse di mercato, prodotto, tecnologie applicate.

Gli aspetti della formazione, per le considerazioni sopra esposte, debbono necessariamente seguire, adattandosi, le esigenze di contenuto professionale, coerenti con il cambiamento indotto dai mutamenti del quadro organizzativo delle imprese.

E' indispensabile, ad avviso delle parti, sviluppare anche il rapporto con gli enti formatori pubblici per fornire l'indirizzo sulle necessità future di figure professionali.

Tale indirizzo è utile sia alla creazione di bacini comprensoriali di persone pre-formate, ai quali bacini le aziende possono rivolgersi per le necessità di inserimenti, sia per avviare i giovani a formazione con possibilità effettive di occupazione.

In questo quadro il comitato di indirizzo strategico costituisce elemento primario di riferimento per la raccolta e condivisione delle informazioni originate dalle ricerche che Assocalzaturifici e Organizzazioni sindacali di settore producono nel proprio ambito.

Le parti ritengono, conseguentemente, opportuno scadenzare riunioni del comitato di indirizzo di massima trimestrali, salvo frequenze diverse per ragioni di urgenza o opportunità.

Da tali incontri origineranno gli orientamenti per meglio focalizzare l'attività dell'Osservatorio nazionale del settore nell'ambito di quanto indicato al punto A) del citato art. 9 - Capitolo III.

I mutamenti, sempre più frequenti, del quadro mercato-prodotto del settore richiedono, a giudizio delle parti, l'opportunità che l'Osservatorio nazionale risponda periodicamente sugli esiti degli indirizzi forniti dal Comitato strategico, ai di là del confermato rapporto annuale sullo stato e struttura del settore.

Vengono individuati, quindi, momenti di incontro semestrali o comunque quando sia riconosciuto opportuno per la tipologia degli incarichi ricevuti.

Le parti ritengono che un sistema come quello individuato sia di indirizzo anche per il corretto orientamento delle organizzazioni datoriali e sindacali territoriali, utile a sviluppare costruttivi rapporti tra impresa e lavoro alla luce dell'approfondita e motivata conoscenza delle necessità del settore.

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

Al 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 calzaturiero.

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) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- e) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- f) le tendenze del decentramento produttivo sia in Italia che all'estero;
- g) le iniziative di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- h) le condizioni e i problemi legati al rispetto dell'ambiente;
- i) il costo dell'energia e le iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- j) la valorizzazione del lavoro femminile e le iniziative di pari opportunità locali;
- k) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua.

Le analisi e gli approfondimenti su tali materie, in quanto si concretizzano 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 calzaturiero.

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 all'art. 8 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) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;

f) 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 ivi compresa la sicurezza sul lavoro, ed ecologiche;
- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;
- 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 febbraio 2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, i Rappresentanti dei lavoratori potranno formulare un proprio parere, al quale il datore di lavoro darà una risposta motivata.

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 1° 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 1° comma saranno estese ad eventuali piani pluriennali.

Imprese a dimensione europea

In relazione alla direttiva UE 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 novembre 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 calzaturiero nel suo complesso, anche alle Organizzazioni sindacali 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.

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. 70 e segg.

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 Assocalzaturifici e 3 dalle Organizzazioni sindacali 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 febbraio 2007, n. 25.

Le parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla legge n. 223/1991, dalla legge n. 428/1990 e dal D.Lgs. n. 148/2015 assorbono e sostituiscono la procedura disciplinata dal presente contratto.

B) Decentramento

Le aziende informeranno preventivamente le R.S.U. e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, il Sindacato territoriale di categoria, sulle operazioni di scorporo, di ristrutturazione e di decentramento al di fuori dello stabilimento, compreso aree del Mezzogiorno od internazionali, di importanti fasi della attività produttiva in atto nel caso in cui tali operazioni influiscano direttamente sui livelli occupazionali.

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro che consenta alle R.S.U. e alle OO.SS. territoriali di categoria di esprimere le loro autonome valutazioni.

C) Mobilità esterna della manodopera

In relazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge 12 agosto 1977, n. 675 e dalle relative norme di attuazione per affrontare in modo corretto e concreto i problemi occupazionali derivanti da processi di ristrutturazione e di riconversione produttiva e di crisi aziendale, le parti convengono quanto segue:

1) le aziende del settore, su richiesta delle Associazioni territoriali di categoria degli imprenditori, comunicheranno alle medesime le prevedibili occasioni di occupazione specificando le caratteristiche professionali dei posti di lavoro disponibili;

2) periodicamente, su richiesta di una delle parti, si rileveranno in appositi incontri le situazioni di crisi aziendali ed occupazionali al fine di accertare la potenziale mobilità della forza lavoro nel territorio e si verificherà l'andamento dei processi di mobilità favorendo l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e promuovendo anche l'istituzione, ove se ne ravvisi la necessità, tramite l'Ente regione competente, di corsi professionali;

3) le informazioni e le indicazioni di cui ai punti 1 e 2 saranno anche riportate all'interno delle strutture e delle procedure previste dalla legge 12 agosto 1977, n. 675 e dalle successive norme di attuazione;

4) le presenti disposizioni decadranno in caso di emanazione di norma di legge o di accordo interconfederale in contrasto con le stesse.

D) Mobilità interna della manodopera

Le parti riconoscono nella mobilità interna un fattore importante per la produttività aziendale.

In coerenza con quanto sopra, nelle aziende con più di 100 dipendenti, le Direzioni delle unità produttive informeranno preventivamente le R.S.U. sugli spostamenti di durata non temporanea, riguardanti unicamente 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 miglior utilizzo dell'organico, saranno effettuati dalle aziende nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali.

E) Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro, le parti fanno rinvio a quanto previsto dal D.Lgs. n. 148/2015. Nel caso di sospensioni o riduzioni di orario, le aziende erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni - l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo complessivo superiore a 40 ore di integrazione non ancora autorizzate dall'INPS.

In caso di reiezione della domanda da parte dell'INPS l'azienda provvederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto sui trattamenti retributivi dovuti a qualsiasi titolo.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del preavviso, del trattamento di fine rapporto e degli altri eventuali diritti maturati.

F) Lavoro esterno

Le parti nel prendere atto del ricorso strutturale nell'ambito del settore calzaturiero 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 nazionale del 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, le imprese calzaturiere 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, ne 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 siglato dai sindacati aderenti alle Confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto di lavoro applicato.

2) Le aziende committenti lavoro a terzi aventi oltre 60 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 le lavorazioni presenti nel ciclo aziendale con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione, nonché sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente in modo sistematico, e sui contratti di lavoro da questi 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 tal scopo l'Associazione industriale metterà a disposizione della Commissione l'elenco delle aziende che commettono 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 commesso 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 o 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 la ditta interessata 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 dalla legge 23 luglio 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.

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 (si intendono per aree nel Mezzogiorno quelle individuate dalla vigente normativa) l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo nazionale 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 la annotazione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare.

8) Si conviene che le Commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi 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.

In presenza del permanere di situazione 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 la 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.

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 leggi e di contratto trovano soluzione nelle usuali procedure di intervento previste dalle norme vigenti.

Dichiarazione intenti

Le parti contraenti convengono di intensificare le azioni per facilitare la regolarizzazione del lavoro sommerso, che per sua natura produce distorsioni della concorrenza per le imprese, anomalia nei trattamenti economici e normativi per i lavoratori ed influisce negativamente sul risanamento del territorio ostacolando l'attivazione del circolo virtuoso di sviluppo industriale.

G) 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 calzaturiera".

Le iniziative o i comportamenti in sede nazionale, regionale, territoriale, aziendale, attuati in difformità agli impegni così come definiti dagli articoli "investimenti-occupazione", "lavoro esterno", "mobilità esterna della manodopera", "mobilità interna della manodopera", daranno facoltà alle Associazioni industriali stipulanti di dichiararsi, previo esame della situazione e tentativo di componimento da compiersi in sede nazionale con le Organizzazioni sindacali, sciolte dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

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

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 9

(Sistema informativo - Osservatorio Nazionale)

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 settore calzaturiero.

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 situazione produttiva 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.

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti da Assocalzaturifici, ~~che costituiscono il Comitato di Indirizzo Strategico~~; le Parti si impegnano, quindi, a dare avvio formale ed operatività all'Osservatorio attraverso la designazione dei componenti e la programmazione delle sessioni di lavoro entro 3 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo del c.c.n.l.

~~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.~~

Il Comitato di Indirizzo Strategico, costituito all'interno dell'Osservatorio e formato da tre rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti da Assocalzaturifici, 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.

Omissis.

Livello aziendale

Informazione e consultazione

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di quaranta ~~cinquanta~~ dipendenti

Omissis

Le parti promuoveranno, a livello di Osservatorio nazionale, i principi di parità di genere di cui al Decreto legislativo 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" con le modifiche ed integrazioni previste dalla Legge 162 del 5 novembre 2021, confermando l'impegno alla condivisione e alla diffusione delle azioni positive e delle buone politiche aziendali funzionali al raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, anche attraverso iniziative congiunte definite e concordate tra le parti.

A tal fine, l'Osservatorio promuoverà l'analisi a livello settoriale dell'andamento dell'occupazione femminile, il rientro delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, la presenza delle lavoratrici nei diversi ruoli e settori aziendali, i percorsi di formazione sia per la riqualificazione che per l'acquisizione di nuove competenze.

Le parti convengono altresì sull'opportunità di promuovere una cultura per contrastare e prevenire ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, sostenendo, all'interno dei

contesti organizzativi, il principio dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e promuovendo attività finalizzate alla sensibilizzazione degli attori ed alla prevenzione dei fenomeni, in particolare attraverso iniziative di informazione e formazione.

In relazione a quanto sopra le parti costituiranno un gruppo di lavoro che, verificati i presupposti di fattibilità, potrà predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego.

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordate alle proprie strutture associative.

Il gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

Art. 9 bis (Azioni positive per le pari opportunità)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra le parti costituiranno un gruppo di lavoro che, verificati i presupposti di fattibilità, potrà predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego.

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture associative.

Il gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

Art. 10 (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 nel settore;
- 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 calzaturiero (nel proseguo abbreviato in "OBN-C").

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

L'OBN-C è costituito da 3 rappresentanti designati da FEMCA, FILCTEM, UILTEC e da altrettanti da Assocalzaturifici, che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Il Comitato di indirizzo dell'OBN-C può individuare esperti provenienti 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-C è presso l'Associazione degli imprenditori.

Attribuzione dell'OBN-C

L'OBN-C è preposto alla 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;
- completare e mantenere aggiornate e di libera accessibilità le descrizioni delle prestazioni ideali attese da ciascuna figura professionale;
- completare/monitorare/aggiornare, mantenendoli di libera accessibilità, gli standard minimi di competenze relativi alle figure professionali;
- 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 legge n. 388/2000);
- promuovere, progettare, proporre moduli formativi sulle tematiche del settore calzaturiero 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 calzaturiera;
- 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 settore calzaturiero (non sostitutivi delle iniziative autonomamente proponibili a livelli distrettuali, territoriali e aziendali) fornendo alle Associazioni imprenditoriali e alle Organizzazioni sindacali indicazioni utili (queste ultime correlate a Fondimpresa - Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge 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 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 calzaturiero (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);

- attivare 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 scritto. Il programma di attività viene svolto con i mezzi e le risorse a disposizione dell'OBN-C; 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 Organizzazioni sindacali o l'Assocalzaturifici 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-C 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-C 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 e Organizzazioni sindacali.

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

Gli studi e le analisi condotti all'interno dell'OBN-C, 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.

1.1. Azioni positive per le pari opportunità

L'OBN-C, 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.

In parallelo sarà condotta una 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'UE 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.

1.2. Progetti formativi

Le parti convengono sulla opportunità di confrontarsi su specifiche iniziative di cui le stesse siano propositrici o titolari, nonché di fare conoscere tali iniziative alle aziende associate e ai lavoratori, anche ai fini di quanto previsto all'art. 63, 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.

1.3. Raccordo con il livello territoriale

L'OBN-C si attiverà per creare i presupposti perché si instauri un'efficace circolarità del flusso delle informazioni dalla periferia (territori, distretti, OBR, strutture formative periferiche) al centro (OBN-C) e viceversa.

2. A livello di distretto industriale o territoriale

2.1. 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.

L'OBN-C mette a disposizione delle rispettive parti a livello territoriale le conoscenze e quant'altro ritenuto necessario.

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, e 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 in contratto di formazione-lavoro;
- elaborare progetti formativi e/o promuoverne la predisposizione in funzione dei programmi definiti a livello nazionale.

Il materiale proveniente dall'OBN-C e gli approfondimenti specifici condotti dalle parti al livello locale, sui punti sopra indicati, saranno sottoposti alla attenzione degli enti pubblici competenti ed agli Organismi paritetici per la formazione professionale operanti nel territorio ai sensi dell'accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, affinché nella programmazione dei loro interventi tengano conto delle prospettate esigenze del settore calzaturiero.

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, 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.

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

2.3. 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 favorirne la 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.

3. A livello aziendale

3.1. 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. 63 "Iniziative a sostegno della formazione continua".

3.2. Le Direzioni aziendali delle imprese segnaleranno alle 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.

3.3. Le aziende consulteranno i Rappresentanti alla sicurezza per la predisposizione di progetti formativi in tema di ambiente, igiene e sicurezza, secondo le previsioni legislative.

3.4. Le Direzioni aziendali, in merito alla formazione esterna degli apprendisti, faranno riferimento ai programmi ed ai percorsi didattici che le parti concerteranno a livello nazionale.

3.5. In occasione di avviamenti di lavoratori portatori di handicap o invalidi 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, 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 par. 2.3.

Capitolo IV ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 11 (Rappresentanze sindacali unitarie)

1. 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 gennaio 2014, ed eventuali sue future modifiche, con le specificazioni ed integrazioni di seguito riportate.

Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti viene costituita la Rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori, di cui all'Accordo interconfederale "Testo unico sulla rappresentanza" secondo la disciplina della elezione ivi prevista: La R.S.U. è composta dai rappresentanti eletti fra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamati al punto precedente.

Per la composizione delle liste le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) del genere dei lavoratori in forza all'unità produttiva.

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni dalla data di effettuazione delle elezioni, salvo le ipotesi di decadenza previste dal Testo unico sulla rappresentanza; alla scadenza di tale termine decadono automaticamente.

Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un diverso numero di componenti R.S.U. saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

2. 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.

<i>Numero dipendenti dell'unità produttiva</i>				<i>Numero componenti della R.S.U.</i>
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
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 retribuite:

- 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 della R.S.U., con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le ore eccedenti definite contrattualmente ai vari livelli nazionale, territoriale, aziendale, saranno attribuite alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo. Tali ore saranno comunque fruite dai componenti delle 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. Le ore di permesso mensili non usufruite potranno essere utilizzate durante il corso dell'anno solare. Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

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 Organizzazioni sindacali, dovrà darne 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 all'intesa 26 maggio 1994 in materia di R.S.U.

3. Elettorato 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 dal T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 12 (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali)

Per i dipendenti chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive si richiama in materia di aspettativa quanto disposto dal D.Lgs. n. 267/2000.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna e decorre l'anzianità ai soli fini della rivalutazione del trattamento di fine rapporto accantonato.

Art. 13 (Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

Si richiama quanto disposto in materia dal D.Lgs. n. 267/2000.

Art. 14 (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 calzaturieri, 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. 44.

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 Organizzazioni sindacali 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 Organizzazioni sindacali 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.

Art. 15 (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 1° comma, 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.

Con riferimento al diritto di indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, ex art. 20, L. n. 300/1970, così come previsto dal punto 4 comma 5 - Parte seconda del T.U. sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014, le parti convengono che le tre ore di assemblea sopra richiamate sono ripartite tra le OO.SS firmatarie del presente c.c.n.l. nella misura di 1 ora ciascuna.

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. 44. Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro. Le ore non effettuate nell'anno solare potranno essere utilizzate, nel limite di due ore, nell'anno successivo.

Qualora nell'anno civile 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.

Nell'ambito delle ore di assemblea viene riservata un'ora all'anno per l'illustrazione, a richiesta delle OO.SS.LL. firmatarie del presente c.c.n.l., della previdenza integrativa. All'assemblea potrà partecipare, previa informazione all'azienda, un esperto dei sistemi previdenziali segnalato dalle OO.SS.LL.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria (o dirigenti sindacali) firmatarie del presente c.c.n.l. di categoria, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'azienda.

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Chiarimento a verbale

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

Art. 16 (Affissioni)

Le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati territoriali aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei Sindacati medesimi.

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.

Le Rappresentanze sindacali unitarie hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili e frequentati a tutti i lavoratori nell'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 17 (Versamento dei contributi sindacali)

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta.

Tale richiesta avrà validità sino alla scadenza del presente contratto, salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento, e decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione

aziendale mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data;
- le generalità del lavoratore;
- l'ammontare del contributo sindacale espresso in percentuale, nella misura dell'1%, sulla retribuzione globale mensile;
- l'Organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del c/c bancario ad essa intestato.

La lettera dovrà essere conforme al modulo riportato in calce.

Le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore, comunque erogate o versate dall'azienda.

Nome Cognome

Reparto Abitante a

Via n.

Spett.

Direzione della ditta

Il sottoscritto operaio intermedio
impiegato

con la presente lettera autorizza codesta Direzione e l'INPS, nel caso di erogazione diretta del trattamento di Cassa integrazione guadagni, ad effettuare sull'ammontare netto delle competenze, la trattenuta relativa al suo contributo associativo sindacale in ragione dell'1% da calcolarsi sulla retribuzione globale mensile per 13 mensilità, a favore del Sindacato

Tale autorizzazione, in caso di interruzione del rapporto di lavoro, è valida anche ai fini della trattenuta delle quote mensili restanti al raggiungimento dell'importo annuo intero ivi compresa la 13^a mensilità.

Tale autorizzazione avrà validità fino al rinnovo del vigente contratto salvo revoca. L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'azienda sul c/c bancario n. ... presso la Banca ... intestato al Sindacato territoriale.

Distinti saluti.

Consento al trattamento dei miei dati personali, ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, per le finalità sopra riportate e nella misura necessaria per l'effettuazione della trattenuta.

Data

Firma

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, ivi compresi quelli relativi alla risoluzione del rapporto, già concordati o in atto in sede aziendale, restano invariati.

Chiarimento a verbale

Le parti chiariscono che la trattenuta e 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.

Art. 18 (Rapporti sindacali)

Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualità è comune impegno delle parti, tenuto conto degli accordi interconfederali vigenti sottoscritti da Confindustria con le Confederazioni sindacali, che, in caso di controversie collettive vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U.

In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonché l'informazione di cui all'art. 9, Parte generale del presente contratto, a richiesta di una delle parti, l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Capitolo V

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 (Assunzione - Documenti di lavoro - Residenza e domicilio - Cessazione)

L'assunzione dei lavoratori deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà comunicata per iscritto all'interessato, specificando:

- 1) la data di decorrenza dell'assunzione;
- 2) la categoria e il livello cui viene assegnato ed il relativo trattamento economico;
- 3) la località di prestazione del lavoro;
- 4) l'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione, l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) tesserino del codice fiscale;
- 3) titoli di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;
- 4) documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e il domicilio e a notificare i successivi cambiamenti nonché a notificare tempestivamente le variazioni dello stato di famiglia agli effetti del godimento degli assegni per il nucleo familiare.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare al lavoratore copia del presente contratto di lavoro e dell'eventuale regolamento interno, nonché copia del materiale informativo relativo al Fondo Previmoda e alle modalità di iscrizione allo stesso.

Ciascun lavoratore ha diritto di ricevere un'adeguata informazione in merito alla sicurezza negli ambienti di lavoro e ai rischi a cui potrebbe andare incontro, nei termini di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2008.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda è tenuta a verificare che il proprio medico competente abbia provveduto a consegnare al lavoratore la sua documentazione sanitaria e gli abbia fornito le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima (art. 25, comma 1, lett. E) del D.Lgs. n. 81/2008).

Art. 20 (Visita medica)

Il lavoratore, all'atto dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente, qualora vi sia la presenza di un rischio connesso all'attività lavorativa.

La sorveglianza sanitaria comprende: 1) la visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva, 2) la visita medica periodica, 3) la visita medica su richiesta del lavoratore, o in occasione del cambio di mansione o alla ripresa dal lavoro a seguito dell'assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni e 4) la visita medica al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Copia del giudizio espresso dal medico competente nei termini di cui all'art. 41, comma 6 del D.Lgs. n. 81/2008 viene consegnato al lavoratore interessato così come previsto dall'art. 41, comma 6-bis del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 21 (Contratto a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Le parti dichiarano che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di contratto di lavoro.

Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore calzaturiero, 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.

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.

1) Vincolo percentuale

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 e salva diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, 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 allo 0.5. 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.

Le medie annue di cui al periodo precedente si intendono riferite ai 12 mesi precedenti l'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Al fine del raggiungimento della percentuale del 30% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui all'art. 37 del presente contratto,

Rimangono, comunque esenti da ogni limite percentuale tutte le fattispecie previste dall'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015. In riferimento alla lettera a), comma 2 del suddetto articolo, la fase di avvio di nuove attività 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.

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.

2) Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi del medesimo comma.

I termini di interruzione di 10 e 20 giorni a seconda che il contratto iniziale di lavoro a termine abbia avuto una durata inferiore o superiore a 6 mesi non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

1) avvio di una nuova attività che deve essere 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, con una durata non superiore a 12 mesi;

2) lancio di un prodotto (es. campionario, collezione, modello, etc.) o di un servizio, il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda. La durata di tale attività non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio; le parti nazionali stipulanti il presente contratto dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo;

3) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi;

4) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;

5) assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della NASpI;

6) assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età;

- 7) in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi, così come definiti dall'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015;
- 8) nelle ipotesi di cui al successivo paragrafo n. 3, nelle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi.

3) Durata del contratto

In attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 19, comma 1, della citata legge presso la ITL territorialmente competente - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi.

In relazione alla peculiarità del settore e in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dal comma 2 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. n. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, sono le seguenti:

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;
- e) attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store.

Resta inteso che condizione necessaria e sufficiente per l'accertamento delle fattispecie indicate sarà la previa intesa con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS.LL. territoriali.

4) Disciplina generale

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.

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

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

Tale periodo di affiancamento non potrà essere superiore a trenta giorni sia prima dell'assenza che dopo il rientro sul posto di lavoro del dipendente assente.

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.

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.

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.

In particolare, 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 entro i termini di legge.

E' rimessa agli accordi di secondo livello la modalità di riconoscimento e corresponsione del Premio di risultato.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

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 caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 89, 99 e 110 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. 89, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di 1° e 2° livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di 3°, 4° e 5° livello.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 21

(Contratto a tempo determinato)

Premessa

Le parti dichiarano che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di contratto di lavoro.

Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore calzaturiero, 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.

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.

1) Vincolo percentuale

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 e salva diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 30,32% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0,5.

Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente c.c.n.l., fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 3.

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.

Le medie annue di cui al periodo precedente si intendono riferite ai 12 mesi precedenti l'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, e dell'art. 31, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, al fine del raggiungimento della percentuale del 30,32% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui all'art. 37 del presente contratto.

Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente c.c.n.l., fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 3.

Rimangono, comunque esenti da ogni limite percentuale tutte le fattispecie previste dall'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, nonché dall'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. In riferimento alla lettera a), comma 2 del suddetto art. 23, la fase di avvio di nuove attività 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.

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.

2) Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi del medesimo comma. I termini di interruzione di 10 e 20 giorni a seconda che il contratto iniziava lavoro a termine abbia avuto una durata inferiore o superiore a 6 mesi non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

- 1) avvio di una nuova attività che deve essere 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, con una durata non superiore a 12 mesi;
- 2) lancio di un prodotto (es. campionario, collezione, modello, ecc.) o di un servizio, il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda. La durata di tale attività non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio; le parti nazionali stipulanti il presente contratto dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo;
- 3) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi;
- 4) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;
- 5) assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi;
- 6) assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età;
- 7) in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi, così come definiti dall'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015;
- 8) nelle ipotesi di cui al successivo paragrafo n. 3, nelle quali non si applica il limite temporale di 3624 mesi.

3) Durata del contratto

In attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 3624 mesi di cui all'art. 19, comma 1, della citata legge presso la ITL territorialmente competente - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi.

In relazione alla peculiarità del settore e in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dal comma 2 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. n. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 3624 mesi, sono le seguenti:

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;
- e) attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- f) attività svolte in quei periodi dell'anno nei quali le aziende si dedicano, oltre alla normale produzione, anche alla preparazione dei campioni. Tali periodi saranno circoscritti a quattro mesi annui.

Resta inteso che condizione necessaria e sufficiente per l'accertamento delle fattispecie indicate sarà la previa intesa con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS.LL. territoriali.

Gli accordi di cui alla lett. f) saranno inviati all'Osservatorio nazionale per un loro monitoraggio.

(Omissis)

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 21

(Contratto a tempo determinato)

Premessa

Le parti dichiarano che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di contratto di lavoro.

Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore calzaturiero, 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.

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.

1) Vincolo percentuale

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 e salva diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 30,32% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0.5. ~~Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente c.c.n.l., fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 3.~~

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.

Le medie annue di cui al periodo precedente si intendono riferite ai 12 mesi precedenti l'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, e dell'art. 31, comma 2 del D.Lgs n. 81/2015, al fine del raggiungimento della percentuale del 30,32% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui all'art. 37 del presente contratto.

~~Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente c.c.n.l., fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 3.~~

Omissis.

2) Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi del medesimo comma.

I termini di interruzione di 10 e 20 giorni a seconda che il contratto iniziale di lavoro a termine abbia avuto una durata inferiore o pari a sei mesi, o superiore, non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

Omissis.

3) Causali di assunzione con contratto a tempo determinato

Le Parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 81/2015, alla luce delle modifiche introdotte con il D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con Legge n. 85/2023, convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi fatto salvo quanto previsto dal punto 3 bis, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) Attività connesse alla preparazione di campionari e alla campagna vendita (ad es.: promozione in showroom/fiere/negozi stagionali/Temporary store/spacci aziendali);

b) sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione, avvio e/o sviluppo di nuove attività;

c) sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;

d) esecuzione di particolari lavori a carattere temporaneo che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;

e) investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività di impresa (ad. es. salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale);

f) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati alla introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, della automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza.”

Clausola di salvaguardia

Le Parti si danno reciprocamente atto che, laddove dovessero intervenire modifiche legislative in materia di contratto a tempo determinato, si impegnano ad incontrarsi per valutare congiuntamente la compatibilità del dettato contrattuale con il mutato contesto e per procedere ad una eventuale armonizzazione.

33-bis) Durata del contratto

In attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo (contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 24 mesi di cui all'art. 19 comma 1, della citata legge presso la ITL territorialmente competente - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi.

Omissis.

Art. 22 (Regime di orario a tempo parziale)

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, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 12% del personale in forza a tempo indeterminato.

A fronte di oggettivi ostacoli, di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento 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.

I lavoratori hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale in caso:

- 1) in cui il lavoratore stesso sia affetto da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente;
- 2) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore (o della lavoratrice);
- 3) lavoratore (o lavoratrice) che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità (art. 3, comma 3, L. n. 104/1992), alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;
- 4) richiesta del lavoratore (o della lavoratrice) con figlio convivente portatore di handicap.

Le parti riconoscono una priorità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale nei casi in cui il lavoratore:

- debba essere sottoposto a trattamento di emodialisi, per la durata della terapia stessa;

- sia affetto da morbo di Cooley o da morbo di Crohn o da gravi malattie cardiocircolatorie che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente.

Le trasformazioni effettuate per le causali sopra elencate non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite del 12% di cui al comma 4 del presente articolo.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole elastiche.

Nei casi sopra indicati il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

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.

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 contemplare una distribuzione dell'orario di lavoro: "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; "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.

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 1° comma dell'art. 25 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 comporto, 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.

Nei casi previsti dall'art. 6, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015, è riconosciuta al lavoratore la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi:

"Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale" e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;
- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.S.U. ovvero tra azienda e lavoratore interessato;
- 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.

C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore calzaturiero 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 39/40 ore, di cui all'art. 29 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, 4° comma, 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, ossia che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o, che consentano 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 e la sua variazione in aumento non danno 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 sole clausole che prevedano la variazione in aumento della prestazione lavorativa, 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.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 4° 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 4° 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 a corsi regolari di studio di cui agli artt. 63 e 64 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Art. 23 (Apprendistato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Norme generali e apprendistato professionalizzante

Premessa

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione di giovani, ai sensi dell'art. 41, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina da concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 44 del decreto legislativo n. 81/2015 e dall'accordo nazionale in materia sottoscritto dalle parti in data 19 aprile 2012 che si intende integralmente richiamato.

In linea generale può essere adottato, per le finalità di cui al comma precedente, per l'assunzione di giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati ed è ammesso per i livelli dal 2° al 8° e per tutte le relative mansioni.

Il periodo di addestramento iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso tra un periodo e l'altro un intervallo superiore a 18 mesi.

Se l'apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato di almeno il 70% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro.

Per il computo di predetta percentuale si fa riferimento all'art. 42, comma 8 del D.Lgs. n. 81/2015.

L'apprendista, ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015, non può essere retribuito a cottimo.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova dell'apprendista non può essere superiore a:

- 8° livello 6 mesi;
- 7° livello 6 mesi;
- 6° livello 6 mesi;
- 5° livello 6 mesi;
- 4° livello 4 mesi;
- 3° livello 4 mesi;
- 2° livello 2 mesi.

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso tra un periodo e l'altro un intervallo superiore a 18 mesi.

Se l'apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo

necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

La qualifica dovrà essere annotata, insieme alla legittimazione della formazione erogata, nel libretto formativo.

Le parti convengono che in attesa della piena operatività del libretto formativo la suddetta attività verrà registrata nel documento allegato allo scopo definito dalle parti nell'accordo nazionale del 19 aprile 2012 (Allegato 1).

Durata del contratto

Le parti convengono che la durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni secondo la suddivisione in periodi retributivi di seguito riportata:

<i>Livelli</i>	<i>Durata mesi</i>	<i>Primo periodo mesi</i>	<i>Secondo periodo mesi</i>	<i>Terzo periodo mesi</i>
8°-7°	36	10	10	16
6°	36	10	10	16
5°	36	11	11	14
4°	36	11	11	14
3° e 3°s	36	11	11	14
2° e 2°s	36	12	12	12

Come previsto dall'art. 42, comma 5, lett. g) del D.Lgs. n. 81/2015 le parti convengono che in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni continuativi, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra 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.

La retribuzione iniziale, pertanto, sarà corrispondente al minimo contrattuale previsto per il livello di inquadramento riconosciuto all'apprendista e seguirà successivamente gli scaglioni progressivi, di cui alla tabella indicata nell'alinea "durata del contratto", secondo quanto di seguito riportato:

- a) primo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- b) secondo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- c) ultimo terzo del periodo: 100% del minimo contrattuale del livello assegnato.

Nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento 93/2081/CEE del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, la retribuzione degli apprendisti è stabilita nelle seguenti misure:

- a) primo terzo del periodo: 70% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- b) secondo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- c) ultimo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato.

L'anzianità durante il rapporto di apprendistato è utile per la maturazione e per la corresponsione degli aumenti periodici di anzianità. Gli aumenti saranno commisurati alle stesse percentuali del minimo contrattuale.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato a tempo indeterminato - continuando a godere per un periodo successivo alla data

di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo - non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, all'apprendista sarà corrisposto un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro così determinato:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;
- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista;
- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista;
- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista.

La retribuzione netta dell'apprendista, in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

Dichiarazione a verbale 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore calzaturiero 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 2

Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (obiettivo 1 del regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.

Dichiarazione a verbale 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.

Tutor/Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale, verifica la progressione dell'approfondimento e attesta il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Il tutore previsto deve essere presente in tutte le dimensioni d'azienda e deve essere in possesso di adeguata professionalità.

Formazione

La durata della formazione base e trasversale da acquisire durante il triennio di apprendistato professionalizzante è pari a 40 ore annue nell'ambito delle 120 ore annue complessive di formazione.

Per "formazione di base e trasversale" si intende quella finalizzata all'acquisizione delle competenze basilari che ogni lavoratore deve possedere, qualunque sia il settore in cui presta la sua opera.

La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, sempre che la stessa sia stata disciplinata da specifica regolamentazione emanata e pubblicata sugli atti della regione territorialmente competente, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.

Per quanto riguarda le competenze trasversali, la formazione sarà incentrata, per tutti gli apprendisti, sulle seguenti tematiche:

- norme relative alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pari opportunità e disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze chiave per l'apprendimento permanente di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 (2006/962/CE "Key Competences" europee).

Le restanti ore di formazione, con contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, saranno differenziate in funzione delle singole figure professionali oggetto del contratto di apprendistato stesso.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

La legittimazione della formazione effettuata e della qualifica acquisita sarà registrata nel libretto formativo.

Piano formativo individuale e ore di formazione

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente c.c.n.l., (Allegato 2), il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 e successivi, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.

Finanziamento del percorso formativo

Le parti convengono circa la possibilità per il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. d) del D.Lgs. n. 81/2015 di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei Fondi paritetici interprofessionali, ovvero attraverso Fondimpresa, di cui all'art. 118 della L. 23 dicembre 2000, n. 388 e all'art. 12 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, anche attraverso accordi con le regioni.

Recesso

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato.

Durante il periodo di formazione l'azienda non può recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Nel caso di risoluzione anticipata del contratto di apprendistato rispetto alla scadenza prevista da parte del lavoratore, trovano applicazione le norme sul preavviso del vigente contratto all'art. 89.

Le parti convengono, altresì, che al termine del periodo formativo è riconosciuta la possibilità di recedere dal contratto, dando un preavviso di 15 gg. decorrente dal termine del contratto medesimo, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ..

Resta, altresì, inteso che se nessuna delle parti dovesse esercitare la facoltà di recesso nei termini di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro proseguirà come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Premessa

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

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il datore di lavoro ha la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato che si è concluso positivamente con il conseguimento della qualifica o del diploma professionale regionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui sopra, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

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

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da 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 comunemente 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 contratto 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 del periodo di 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 o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal c.c.n.l. per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

NB: per quanto non espressamente indicato nella sezione in esame si rinvia alla disciplina in materia contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015, nonché nel presente c.c.n.l.

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 e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca dichiarazione comune

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e Professionali, con le Università e con gli Istituti

di Ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

Per la disciplina della durata e del percorso formativo le aziende contraenti faranno riferimento alla regolamentazione emanata dalle regioni e, in mancanza di questa, alle norme di legge relative all'apprendistato di alta formazione.

Per gli altri aspetti normativi del rapporto si applicheranno, ove compatibili, le norme previste per l'apprendistato professionalizzante.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Allegato 1

Attestazione dell'attività formativa

Dati apprendista/impresa

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 di

Impresa

Ragione Sociale

Indirizzo

Telefono fax

E-mail

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

<i>Competenze generali/specifiche - insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)</i>	<i>Durata in Ore/periodo</i>	<i>Modalità adottata</i>	<i>Firma tutor e apprendista</i>
 ore Periodo	() On the job () Affiancamento () Altro	Firma tutor/referente Firma apprendista
 ore Periodo	() On the job () Affiancamento () Altro	Firma tutor/referente Firma apprendista
 ore	() On the job	Firma tutor/referente

	Periodo	() Affiancamento () Altro	Firma apprendista
	Totale ore.....		

Firma tutor/referente aziendale

Timbro e firma dell'azienda

Firma apprendistaData

Allegato 2

Piano formativo individuale

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

a) Azienda

Ragione sociale

Sede (indirizzo)

CAP (Comune)

Partita IVA Codice Fiscale

Telefono Fax

e-mail

Legale rappresentante (nome e cognome)

b) 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 al

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a)

b)

c)

Aspetti normativi

Data di assunzione

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata

Categoria/Livello di inquadramento iniziale

c) Tutor

Tutor aziendale sig./ra

C.F.

Categoria/Livello di inquadramento

Anni di esperienza

d) Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

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 ad 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)

e) 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)

Documento ISFOL dicembre 2002

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 cuoio 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 c.c.n.l. del settore, esaminando tutte le qualifiche che possono essere oggetti 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, i pizzi/ricami 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 le 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 principali 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 magli/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 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/capospalla/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, roccatura, ritorcitura, controllo.
 - Per il comparto tessitura ortogonale: orditura, apprettatura/bozzima, tessitura, controllo.
 - Per il comparto tessitura a magli/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 personale 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 e cuoio - calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni di 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 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

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, etc.) 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 delle preparazioni 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

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)

Adetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Adetto 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

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 del 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 taglie e misure
- Saper compilare le distinte base, trasmettendo tutte le informazioni tecniche utili all'assemblaggio dei capi

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

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 socioculturale 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

Contenuti professionalizzanti per la formazione in apprendistato

Figure trasversali settore tessile, abbigliamento, moda e calzature

<i>Arete aziendali</i>	<i>Conoscere i prodotti ed i servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale</i>	<i>Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità</i>	<i>Conoscere e sapere utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro</i>	<i>Conoscere e saper utilizzare strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro)</i>	<i>Conoscere utilizzare misure di sicurezza individuali e tutela ambientale</i>
Amministrazione e gestione del personale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Tecniche di gestione aziendale, archiviazione, amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione	Competenze informatiche	Sicurezza misure di prevenzione e protezione individuale
Area servizi generali	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza della strumentazione tecnica, Lingue	Tecniche di comunicazione e relazione	Conoscenza degli strumenti di Office Automation	Sicurezza misure di prevenzione e protezione individuale
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale Lingue	Tecniche e metodi di lavoro	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza misure di prevenzione e protezione individuale
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 movimentazione delle merci	Tecniche e metodi di lavoro Tecniche di magazzino e stoccaggio	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia tutela ambientale
Commerciale e comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi	Struttura della rete distributiva	Tecniche di comunicazione,	Informatica e telematica	Sicurezza misure di

	di settore	Lingue	tecniche di ricerca mercato, tecniche di vendita, tecniche di marketing, servizio clienti	applicati Strumenti di lavoro	prevenzione e protezione individuale
Manutenzione e impiantistica	Conoscenza prodotti, dell'impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica, impianti	Tecniche di manutenzione	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza, misure di prevenzione protezione individuale Ecologia tutela ambientale

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 23

(Apprendistato)

(Omissis)

Durata del contratto

Le parti convengono che la durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni secondo la suddivisione in periodi retributivi di seguito riportata:

<i>Livelli</i>	<i>Durata mesi</i>	<i>Primo periodo mesi</i>	<i>Secondo periodo mesi</i>	<i>Terzo periodo mesi</i>
8°-7°	36	11	11	14
6°	36	11	11	14
5°	36	12	12	12
4°	36	12	12	12
3° e 3°s	36	12	12	12
2° e 2°s	36	12	12	12

Come previsto dall'art. 42 comma 5 lettera g) del D.Lgs. n. 81/2015 le parti convengono che in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a giorni continuativi, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra 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.

La retribuzione iniziale, pertanto, sarà corrispondente al minimo contrattuale previsto per il livello di inquadramento riconosciuto all'apprendista e seguirà successivamente gli scaglioni progressivi di cui alla tabella indicata nell'alinea "durata del contratto", secondo quanto di seguito riportato:

- a) primo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- b) secondo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- c) ultimo terzo del periodo: 100% - del minimo contrattuale del livello assegnato.

Nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento 93/2081/CEE del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, la retribuzione degli apprendisti è stabilita nelle seguenti misure:

- a) primo terzo del periodo: 70% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- b) secondo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- c) ultimo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato. L'anzianità durante il rapporto di apprendistato è utile per la maturazione e per la corresponsione degli aumenti periodici di anzianità. Gli aumenti saranno commisurati alle stesse percentuali del minimo contrattuale.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato a tempo indeterminato - continuando a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo - non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, all'apprendista sarà corrisposto un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro così determinato:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;
- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista;
- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista;
- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista.

La retribuzione netta dell'apprendista, in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

(Omissis)

Art. 24 (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 marzo 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. 9 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, di cui le parti in sede nazionale provvederanno a definire 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 legge 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.

Art. 25 (Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

- 8° livello: 6 mesi;
- 7° livello: 6 mesi;
- 6° livello: 4 mesi;
- 5° livello: 4 mesi;
- 4° livello: 3 mesi;
- 3° livello: 2 mesi;
- 2° livello: 2 mesi;
- 1° livello: 1 mese.

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. 55 e 58 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 decreto legislativo 26 marzo 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.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 25

(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:

8° livello	6 mesi
7° livello	6 mesi
6° livello	4 mesi
5° livello	4 mesi
4° livello	3 mesi
3° livello	2 mesi 3 mesi
2° livello	2 mesi
1° livello	1 mese

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. 55 e 58 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 decreto legislativo 26 marzo 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.

Art. 26 (Inquadramento unico dei lavoratori)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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, intermedi;
- 5° livello: impiegati, intermedi;
- 4° livello: impiegati, operai;
- 3° livello "super" e 3° livello: impiegati, operai;
- 2° livello "super" e 2° livello: impiegati, operai;
- 1° livello: operai.

Le suddivisioni "super" del 2° e del 3° livello non sono autonomi livelli, ma differenziazioni economiche all'interno dei livelli 2° e 3° 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

Commissione tecnica paritetica

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 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto nazionale, sarà costituita una apposita Commissione tecnica paritetica, composta da 3 rappresentanti designati da Assocalzaturifici e 3 rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali che avrà l'incarico di realizzare un monitoraggio di cambiamenti in essere e dei conseguenti riflessi nell'ambito dell'Organizzazione del lavoro.

Declaratorie ed esemplificazioni

8° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 6° livello ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. A tali lavoratori, ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, viene riconosciuta la qualifica di quadro.

7° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono funzioni direttive e operano nella attuazione dei programmi generali aziendali con ampia discrezionalità di poteri, facoltà decisionali, autonomia di iniziativa e responsabilità per il coordinamento e il controllo di settori o servizi di notevole importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Esemplificazioni:

- responsabile servizio amministrazione;
- responsabile servizio commerciale;
- responsabile marketing e comunicazione
- responsabile servizio organizzazione di produzione;
- responsabile servizio ricerche;
- responsabile servizio della creazione esclusiva interna di disegni e modelli;
- responsabile servizio elaborazione dati;
- responsabile programmatore EDP;
- responsabile di gruppi di progettazione complessivamente preposti a realizzare le collezioni di modelli e/o di stampi con CAD tridimensionale (scarponi da sci).

6° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, con particolare apporto di competenza tecnico-pratica guidano e controllano reparti di produzione con poteri di iniziativa e responsabilità in rapporto ai risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che svolgono attività di elaborazione ed attuazione di procedimenti con responsabilità e facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, sulla base di indicazioni di massima ricevute dai diretti superiori.

Esemplificazioni:

- responsabile di reparto di produzione;
- responsabile ufficio amministrazione del personale;
- responsabile ufficio programmazione;
- responsabile contabilità generale;
- responsabile contabilità industriale;
- responsabile analisi tempi e metodi;
- responsabile di qualità programmatore EDP;
- responsabile officina di manutenzione;
- realizzatore di modelli su CAD-CAM;
- progettista sviluppatore di modelli e/o stampi completi con CAD tridimensionale e capacità di modifica e adattamento del software (scarponi da sci).

5° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che guidano e controllano il lavoro di un gruppo di altri lavoratori con apporto di competenza tecnico-pratica assumendone la responsabilità;
- i lavoratori che coordinano e svolgono attività di particolare rilievo e complessità di carattere tecnico-amministrativo, che richiedono competenza e preparazione specifica con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati.

Esemplificazioni:

- responsabile di sezione o di più fasi di produzione nell'ambito del reparto;
- addetto al controllo qualità della produzione (fasi intermedie) e presso terzi;
- responsabile area vendite;
- capo squadra area di manutenzione,
- cronometrista analista;
- operatore modellista su CAD-CAM addetto alla preparazione e/o modifica modelli o parte di modelli;
- addetto all'ufficio acquisti e vendite responsabile per gruppi di fornitori o clienti, incaricato delle operazioni operative;
- interprete e traduttore.

4° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che pur su direttive di massima svolgono con autonomia esecutiva e con l'apporto di particolari competenze e responsabilità, lavori ed operazioni che richiedono una specifica formazione, una adeguata conoscenza delle macchine e dei materiali, con esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali o con un consistente periodo di pratica lavorativa (e che sono punto di riferimento per la professionalità aziendale od eventuale addestramento).

Esemplificazioni:

- operatori che svolgono normalmente una pluralità di mansioni inquadrate nel 3° livello;
- promotore commerciale (per i primi due anni di anzianità aziendale nella mansione - superato tale periodo il lavoratore ha diritto ad accedere al 5 livello con la mansione "responsabile area vendite");
- operatore vendite on line;
- addetto al taglio con compiti di programmazione delle macchine a controllo numerico;
- addetto ufficio prodotto, ovvero colui che collabora con i designer (interni ed esterni) per la predisposizione di varianti colore, dei dettagli dei singoli dei singoli accessori e delle grafiche ai fini della corretta costificazione del prodotto nella fase di elaborazione della collezione;
- addetto alla gestione del magazzino (materie prime e/o prodotto finito) che concorra alla definizione delle procedure ed alla gestione con possibilità di intervento per il miglioramento dei risultati;
- addetti all'adattamento dei modelli su forma;
- addetti alla orlatura completa dei prototipi di modelleria;
- addetti al taglio a mano o a macchina delle parti principali della tomaia in pelli pregiate;
- addetti alla fresatura della suola applicata;
- addetti alla premontatura e simultanea montatura di scarpe in pelli pregiate;
- addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura a mano di scarpe in pelli pregiate;
- addetti alla cucitura del guardolo e della suola nella lavorazione "good-year" e/o alla cucitura della suola nella lavorazione "blake" con capacità di regolazione della macchina;
- addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura delle soles e del tacco nella lavorazione "good-year";
- addetti con continuità alla complessiva operazione di doppia prefresatura di soles con predisposizione e regolazione della macchina e vetratura e smerigliatura di soles e tacchi nella lavorazione del prefinito;
- attrezzista o manutentore con capacità di intervento sulle singole macchine;
- responsabile conduzione carosello o giostra di schiumatura per materiale plastico negli scarponi da sci e/o tempo libero e/o calzature di sicurezza;
- conduttore presse a iniezione con responsabilità per l'attrezzatura e la regolazione delle macchine, la qualità ed il colore negli scarponi da sci, escluso settore accessori;

- responsabile della conduzione di rotativa o giostra di iniezione di soles in materiale plastico o gomma per le calzature sportive e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofoleria;
- addetti al controllo delle pelli e delle tomaie tagliate in pellame pregiato;
- addetti al controllo qualitativo della calzatura finita con capacità di valutazione in proprio della conformità allo standard qualitativo aziendale (esclusi scarponi di sci);
- addetti alla limatura, aggiustatura e sviluppo della dima di base nei suolifici;
- conduttore di trancia a controllo numerico computerizzato, con responsabilità per la programmazione, regolazione ed attrezzamento dell'impianto.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- conduttore di macchina saldatrancia colletti, con responsabilità per la regolazione dei parametri di lavoro, l'attrezzamento dell'impianto, l'ottimizzazione dei consumi e della qualità.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- conduttore di macchina saldatrancia BZ marcatrice, con responsabilità per la regolazione dei parametri di lavoro, l'attrezzamento dell'impianto e l'ottimizzazione della qualità.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- addetto al controllo del prodotto finito e dell'assemblaggio esterno.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- manutentore elettromeccanico con capacità di intervento sugli impianti elettrici, meccanici, pneumatici ed idraulici.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- addetto alla riparazione dei resi con responsabilità di verifica ed eliminazione dei difetti ed annotazione statistica dei medesimi.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- operatore modellista su CAD-CAM addetto alla preparazione e/o modifica modello o parti di modello.

5° livello dal 1° giugno 1993;

- progettista sviluppatore di taglie o di parti di modelli e/o di stampi con CAD tridimensionale e software predefinito (scarponi da sci);

- addetti alle pratiche del personale con sviluppo contabile delle paghe;

- operatore di centro elaboratore dati;

- traduttore corrispondente con completa conoscenza di una lingua estera.

3° livello super

- addetti al taglio delle parti principali della tomaia;

- addetti alla ripiegatura a mano di tomaie in pellame pregiato;

- addetti alla ripiegatura a macchina di tomaie in pellame pregiato e in modelli che presentano difficoltà operative e in grado di eseguire anche raccordi a mano;

- addetti alla complessiva operazione di scarnitura di tomaie in pellame pregiato e di fodere e di rinforzi e di puntali con regolazione delle macchine e determinazioni dei vari tipi di smussatura;

- addetti alla giuntatura completa della tomaia;

- addetti alla riprofilatura di tomaie in modelli fantasia e in pelli pregiate;

- addetti alla cucitura strobel di pelli pregiate;

- addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura di calzature;

- addetti alla rettifica a mano della premontatura;

- addetti all'incisione e spianatura incrine nelle lavorazioni "blacke e good-year";

- addetti alle riparazioni.

3° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che con adeguata competenza eseguono lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche conseguibili con corsi professionali o con adeguato periodo di tirocinio e di pratica lavorativa;

- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono una adeguata preparazione professionale o una corrispondente esperienza.

Esemplificazioni

- operatori che svolgono normalmente almeno due fra le mansioni classificate al 2° livello e contrassegnate con asterisco;

- addetti alla cucitura delle parti principali della tomaia in pelle;

- addetto alla gestione del magazzino (materie prime e/o prodotto finito), con utilizzo di procedure prestabilite;

- addetti alla messa in misura della tomaia con fodera non preventivamente incollata;

- addetti alla cucitura strobels;

- addetti al montaggio della cava, dei fianchi, della boetta, delle punte;

- addetti alla ribattitura della montatura;

- addetti alla cucitura del guardolo o della suola;

- addetti alla tranciatura del cuoio per suola e/o sottopiedi;

- addetti alla sfibratura per lavorazione saldata;

- addetti all'applicazione delle soles anche prefabbricate;

- addetti alla refilatura codette;

- addetti alla prefissatura del tacco;

- addetti alla ritocatura delle soles prefinite;

- addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura tacchi;

- addetti alle macchine per estrusione, iniezione e schiumatura di materiale plastico;

- addetti alla fresatura e rifilatura profili di scafi, gambetti e pattelle degli scarponi da sci;

- segantino abbozzatore di legname in tronchi per fondi in legno di calzature;

- addetti al controllo finale di qualità e della scatola esclusivamente nel settore suolifici;

- addetti alla composizione dei lotti (ordini) di spedizione e alla determinazione delle relative priorità;

- addetti alla calandratura di fogli di gomma con cilindri anche stampatori e la gommatura per l'accoppiatura di tessuti;

- addetti al montaggio della boetta e cava con macchina automatica programmata;

- addetti alla stiratura a caldo di mocassino preperforato tubolare cucito a mano;

- addetti alla rolettatura del guardolo nel fondo chiuso e marcatura del punto;

- addetto al controllo intermedio della qualità e della confezione in scatola nel settore delle calzature sportive e/o tempo libero e/o sicurezza e/o pantofoleria;

- addetti all'applicazione del guardolo su soles prefinite;

- operatori che svolgono normalmente almeno 3 mansioni fra quelle classificate al 2° livello per i suolifici;

- addetto alla alimentazione della manovra di montaggio del prodotto finito, con responsabilità di controllo del caricamento della linea, sulla base di programmi di produzione predefiniti.

3° livello dopo 6 mesi di addestramento operativo al 2° (scarponi da sci);

- addetto alla preparazione dei lotti di materiali;
- addetto all'applicazione delle borchie con responsabilità per la regolazione della macchina e la qualità.

3° livello dopo 6 mesi di addestramento operativo al 2° (scarponi da sci);

- ausiliari (autista, meccanico, meccanici e elettricisti di manutenzione);
- stenodattilografi/e diplomati/e;
- addetti a mansioni di segreteria;
- addetti alla perforazione e/o operatori su video terminali che svolgono anche altre mansioni impiegate;
- addetti alla fatturazione;
- operatori contabili;
- addetti alle pratiche del personale e/o statistiche;
- cronometrista non analista;
- operatore terminale su CAE-CAM per immissione dati e copia modelli;
- operatore in formazione CAD tridimensionale 3° livello (scarponi da sci).

2° livello super

(*) Asterisco (per pluralità di mansioni)

- (*) addetti alla scarnitura tomaia;
- (*) addetti alla ripiegatura tomaia;
- (*) addetti alla giuntatura o messa in fodera della tomaia, comprese le cuciture di costure, applicazione listini ed a zig-zag;
- addetti allo sviluppo modelli a macchina;
- addetti al taglio di parti secondarie delle tomaie in pelle, di croste, di succedanei di tessuti per tomaia e di pelle per fodere;
- addetti alla tranciatura di materiali vari e di parti secondarie del cuoio e/o preparazione del sottopiede e della suola;
- addetti al magazzino, aiuto-meccanici, autista, carrellista, fattorino, guardiano e custode;
- centralinisti;
- addetti al finissaggio.

2° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono operazioni o lavori per abilitarsi ai quali è richiesto un adeguato periodo di tirocinio e adeguate capacità tecnico/pratiche anche acquisite in corsi professionali, con conoscenza delle macchine e dei materiali;
- i lavoratori che, su direttive ricevute, svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica di ufficio.

Esemplificazioni

- addetti a semplici operazioni preliminari della giuntatura;
- addetti alla refilatura delle fodere e delle ornamentazioni;
- addetti alla appaiatura tomaie finite;
- addetti alla stenditura e/o fissaggio delle fodere e/o stiratura della tomaia montata;
- addetti alla puntatura di sandali su sottopiedi segnati;
- addetti alle operazioni sulla boetta e sulla suola applicata e/o levata forme;

- addetti al finissaggio ed alla sciolatura;
- addetti alla applicazione collanti;
- addetti alla applicazione leve, ganci, para acqua, gambetti, pattelle negli scarponi da sci;
- addetti applicazione calze o tomaie doposci nella schiumatura;
- segantino addetto al taglio di pannelli, listelli con appoggio e legno in tavole;
- addetti alla graffettatura e/o inchiodatura di calzature in legno o plastica;
- addetti alla smerigliatura e/o levigatura di calzature in legno;
- addetti all'applicazione di tacchi su calzature in legno;
- addetti al carico manuale per l'alimentazione di macchine automatiche o "transfer", a programmi prestabiliti, senza responsabilità per l'attrezzamento e la regolazione della macchina stessa, ad esclusione degli scarponi da sci;
- addetti all'applicazione sottopiedi alla forma e rifilatura del sottopiede;
- addetto all'applicazione di accessori nel settore delle calzature per lo sport e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofoleria o su soles prefinite: tasselli, tacchetti (da avvitare), targhette, leve e quanto di analogo sia necessario per la confezione in scatola;
- addetto alla rifilatura con forbice elettrica delle soles in plastica o gomma;
- addetti sulla base di programmi di produzione predefiniti e con macchina messa a punto, alle macchine di stampaggio od iniezione con eventuale inserimento di particolari in differenti materiali;
- addetti alla smussatura del guardolo su soles prefinite;
- addetti alla fresatura di pacchi o serie di soles con modelli (dime) già predisposti;
- addetti alla vetratura, smerigliatura e spazzolatura soles o monoblocchi prefiniti;
- addetti alla timbratura a mano e/o in automatico delle soles;
- addetti alla cardatura della suola;
- addetti alla coloritura tacco e suola;
- addetti alla garbatura delle soles;
- addetti alla coloritura della lissa;
- addetti alla spaccatura della coda nella lavorazione L XV;
- addetti all'esecuzione dello scavino o canalino;
- stenodattilografo, addetto a mansioni semplici di segreteria, addetto alla perforazione e/o verifica schede, addetto al controllo fatture e documenti contabili dei materiali, addetti alla registrazione dati.

1° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia;
- i lavoratori nuovi assunti per la prima volta nel settore, per un periodo di parcheggio non superiore a 12 mesi.

Le imprese calzaturiere dichiarano la loro disponibilità di favorire, ove possibile, e compatibilmente con le esigenze di efficienza e produttività l'introduzione di nuove modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, ricomporre le operazioni, ampliare le mansioni arricchendone il contenuto professionale.

Dichiarazione a verbale I

Le parti concordano che con la dizione "pelli o pellami pregiati" si intendono oltre le pelli di coccodrillo, serpente, lucertola, tartaruga e rettili in genere, anche altri pellami fra i quali i vitelli anilina, i capretti anilina, i vitelli scamosciati, il lama, il pecari, il canguro e ritenuti tali nelle normali scelte commerciali.

In considerazione della peculiarità delle mansioni espletate dagli addetti ai videoterminali, le parti si danno atto di ricercare all'interno dei turni di lavoro diverse collocazioni operative, al fine di prevedere ipotesi di permanenza al videoterminale inferiore al normale turno.

Dichiarazione a verbale 2

Le parti, in applicazione del Protocollo Aggiuntivo al c.c.n.l. 29 novembre 2013, convengono che è obbligo del datore di lavoro, limitatamente ai lavoratori neo assunti, consegnare loro in fase di assunzione il materiale informativo relativo alla disciplina della Previdenza integrativa - Previmoda.

Chiarimento a verbale

Gli aumenti derivanti dai passaggi di categoria previsti dall'inquadramento unico saranno riportati in cifra retribuzioni di fatto e potranno essere assorbiti sino a concorrenza dai superminimi individuali non contrattati e dagli aumenti anche contrattati corrisposti allo stesso titolo o riconducibili a tale criterio.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Le parti convengono che l'attuale sistema classificatorio debba essere aggiornato, tenuto conto dei cambiamenti intervenuti con riferimento alla crescente digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.

La Commissione Paritetica Nazionale per la revisione del sistema di classificazione dovrà valutare l'adeguatezza dei profili professionali previsti nel presente c.c.n.l., con lo scopo di aggiornarli e di valutare quanto previsto dall'accordo 24/5/2012 allegato al c.c.n.l. 29/11/2013.

La Commissione Paritetica Nazionale sarà composta da 6 componenti in rappresentanza delle Imprese e 6 componenti in rappresentanza dei Lavoratori.

La Commissione Paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di definire l'ipotesi di revisione da sottoporre alle parti stipulanti entro 18 mesi dall'accordo di rinnovo.

Contestualmente, eventuali sperimentazioni siglate a livello aziendale che prevedano nuove figure professionali potranno essere comunicate alla Commissione Paritetica che le valuterà quali possibili contributi ai lavori di revisione.

Art. 27 (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.

Art. 28 (Mutamento e cumulo di mansioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al lavoratore adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di retribuzione superiore a quello percepito, sarà corrisposta la retribuzione propria della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione.

Nei caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di

altro lavoratore in servizio dopo due mesi continuativi.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 28

(Mutamento e cumulo di mansioni)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al lavoratore adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di retribuzione superiore a quello percepito, sarà corrisposta la retribuzione propria della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio dopo ~~due~~ tre mesi continuativi.

Art. 29 (Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Orario normale

La durata dell'orario normale contrattuale è di 39 ore settimanali.

La durata dell'orario normale contrattuale può anche essere di 40 ore settimanali, previo accordo a livello aziendale sottoscritto tra le parti.

L'orario normale contrattuale non potrà superare le 8 ore giornaliere.

L'orario settimanale di lavoro verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive mediante esame in sede aziendale.

Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati dalle vigenti disposizioni legislative.

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, o per gruppi di lavoratori - di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- 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.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale.

Nota a verbale

La presente definizione dell'orario normale contrattuale di lavoro settimanale vale anche come interpretazione autentica di quanto previsto all'art. 25 del c.c.n.l. 28 marzo 1983.

B) Riduzione dell'orario di lavoro

In ragione d'anno i lavoratori usufruiranno delle seguenti riduzioni dell'orario di lavoro:

- a) orario normale contrattuale di 39 ore settimanali: 8 h;

b) orario normale contrattuale di 40 ore settimanali: 56 h;

c) lavoro a turni con orario normale contrattuale di 40 ore settimanali: 52 h;

d) lavoro a turni con orario normale contrattuale di 39 ore settimanali: 5 h;

e) lavoro a turni (6 x 6) 6 h a decorrere dal 1° gennaio 1990 ed ulteriori 6 h a decorrere dal 1° luglio 1991.

I lavoratori addetti a turni 6 x 6, in aggiunta alle riduzioni di cui alla lett. e), fruiranno delle seguenti ulteriori ore di riduzione annua:

- 6 h a decorrere dal 1° gennaio 1995;

- 6 h a decorrere dal 30 giugno 1995.

I lavoratori impegnati in lavoro a turni, di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno al raggiungimento di 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 h. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.

Le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore intensità produttiva a titolo di permessi individuali o collettivi, o - previo esame congiunto - con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali e dei lavoratori.

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

Nella retribuzione delle riduzioni di cui alle lett. a), b) ed e), è interamente assorbito il trattamento economico relativo alla festività già del 4 novembre.

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. Nella retribuzione delle ulteriori riduzioni per i lavoratori addetti a turni 6 x 6 è integralmente assorbito anche il trattamento economico relativo alla festività del 15 agosto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la riduzione di orario prevista per i turni 6 x 6, dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva ed il pieno utilizzo degli impianti (pari a 144 h settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).

Disposizioni applicative

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

In caso di utilizzo frazionato inferiore all'intera giornata, la riduzione di orario di cui al punto c) è raggugliata a 49 ore.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 29

(Orario di lavoro)

A) Orario normale

La durata dell'orario normale contrattuale è di 39 ore settimanali;

la durata dell'orario normale contrattuale può anche essere di 40 ore settimanali, previo accordo a livello aziendale sottoscritto tra le parti;

l'orario normale contrattuale non potrà superare le 8 ore giornaliere.

L'orario settimanale di lavoro verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive mediante esame in sede aziendale.

Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati dalle vigenti disposizioni legislative.

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, o per gruppi di lavoratori - di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- 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.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale.

Nota a verbale - La presente definizione dell'orario normale contrattuale di lavoro settimanale vale anche come interpretazione autentica di quanto previsto all'art. 25 del c.c.n.l. 28 marzo 1983.

B) Riduzione dell'orario di lavoro

- In ragione d'anno i lavoratori usufruiranno delle seguenti riduzioni dell'orario di lavoro:

- a) orario normale contrattuale di 39 ore settimanali in 8 h;
- b) orario normale contrattuale di 40 ore settimanali: n. 56 h;
- c) lavoro a turni con orario normale contrattuale di 40 ore settimanali: n. 52 h;
- d) lavoro a turni con orario normale contrattuale di 39 ore settimanali: n. 5 h;
- e) lavoro a turni (6 x 6) n. 6 h a decorrere dal 1° gennaio 1990 ed ulteriore 6 h a decorrere dal 1° luglio 1991.

- I lavoratori addetti a turni 6 x 6, in aggiunta alle riduzioni di cui alla lettera e), fruiranno delle seguenti ulteriori ore di riduzione annua:

- 6 h a decorrere dal 1° gennaio 1995;
- 6 h a decorrere dal 30 giugno 1995.

- I lavoratori impegnati in lavoro a turni, di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno al raggiungimento di n. 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 h. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.

- Le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore intensità produttiva a titolo di permessi individuali o collettivi, o - previo esame congiunto - con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali e dei lavoratori.

C) Ex festività

Per consentire di considerare adeguatamente le esigenze di fruizione individuale dei permessi retribuiti, tre giornate di permesso per ex festività ~~o per riduzione di orario~~ potranno essere richieste e godute individualmente in ciascun anno a fronte di particolari esigenze del lavoratore a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore e non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali per la specifica mansione del lavoratore richiedente.

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

Nella retribuzione delle riduzioni di cui alle lettere a), b) ed e) del precedente punto B), è interamente assorbito il trattamento economico relativo alla festività già del 4 novembre.

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. Nella retribuzione delle ulteriori riduzioni per i lavoratori addetti a turni 6 x 6 è integralmente assorbito anche il trattamento economico relativo alla festività del 15 agosto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la riduzione di orario prevista per i turni 6 x 6, dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva ed il pieno utilizzo degli impianti. (pari a 144 h settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).

Disposizioni applicative

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

In caso di utilizzo frazionato inferiore all'intera giornata, la riduzione di orario di cui al punto c) del precedente punto B) è ragguagliata a 49 ore.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 29

(Orario di lavoro)

A) Orario normale

La durata dell'orario normale contrattuale è di 39 ore settimanali.

La durata dell'orario normale contrattuale può anche essere di 40 ore settimanali, previo accordo a livello aziendale sottoscritto tra le parti.

L'orario normale contrattuale non potrà superare le 8 ore giornaliere.

L'orario settimanale di lavoro verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive mediante esame in sede aziendale.

Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati dalle vigenti disposizioni legislative.

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, o per gruppi di lavoratori - di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;

- 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.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale.

Nota a verbale

La presente definizione dell'orario normale contrattuale di lavoro settimanale vale anche come interpretazione autentica di quanto previsto all'art. 25 del C.C.N.L. 28.3.1983.

Interpretazione autentica

Le Parti si danno espressamente atto che la scelta tra un regime di orario di 39 ore settimanali o di 40 ore settimanali non rappresenta un elemento di miglior favore per l'azienda, ma una semplice opzione organizzativa concordata tra le parti, realizzata con una differente distribuzione della riduzione dell'orario di lavoro di cui alla sottostante lettera B).

Omissis.

Art. 30 (Lavoro a turni)

E' considerato lavoro a turni quello prestato da lavoratori che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore.

L'orario normale giornaliero del lavoro a turni è di 8 ore per turno, ragguagliato alle ore settimanali sulla base di quanto previsto all'art. 29, ivi compreso il riposo, la cui durata è di 1/2 ora giornaliera per turno.

Nel lavoro a turni deve essere consentito, per ogni turno, un intervallo di mezz'ora di riposo il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Ai lavoratori cottimisti dovrà essere corrisposta, per la mezz'ora di riposo goduto, una mezza quota oraria dell'utile medio di cottimo realizzato nelle ore effettive di lavoro.

Il riposo dei lavoratori turnisti deve essere normalmente fruito fuori dal locale di lavoro, o altrimenti a macchine ferme.

Il lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Per prestazioni di lavoro giornaliero fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo.

Le eventuali prestazioni che eccedono le 7 ore e 30 minuti giornaliero di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione di fatto per il tempo eccedente, aumentata della maggiorazione di straordinario.

Le modificazioni dei turni devono essere notificate 24 ore prima mediante avviso affisso nell'albo aziendale, salvo i casi di forza maggiore.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 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 a 11 ore.

Il turno unico per gli operai o gli apprendisti è soggetto alla disciplina del presente articolo, anche se compiuto senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo, del lavoro a turni e, inoltre, il suo inizio o il termine coincidano con l'inizio o con il termine dell'orario di uno dei turni, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di 30 minuti.

Il lavoro a turno verrà effettuato normalmente in 5 giorni in attuazione alla norma di cui all'art. 29, Parte generale.

Per le ore di lavoro a turno, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,05 per cento della retribuzione di fatto. Detta percentuale si intende assorbita nelle percentuali previste dall'art. 34 - Parte generale - relativamente al lavoro notturno e festivo.

Altre distribuzioni di orario, per singoli reparti o per stabilimenti, nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, saranno concordate tra le Direzioni aziendali e le R.S.U.

Per migliorare le prospettive occupazionali, per agevolare l'adozione di più elevati livelli di utilizzo delle capacità produttive e per ridurre i costi unitari per unità di prodotto, le parti riconoscono idonea l'adozione di diversi specifici schemi di turnazione.

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro sui primi 6 giorni settimanali finalizzata al maggior utilizzo degli impianti, comportante la distribuzione della prestazione singola su 6 giorni settimanali per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione.

Le modalità applicative di tali strutture di orario saranno definite a livello aziendale inclusi i regimi di orario degli addetti al turno a giornata (per i lavoratori a giornata lavoranti su 6 giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali).

Art. 31 (Flessibilità dell'orario di lavoro)

Le parti riconoscono che un complesso di elementi tipici del settore possono determinare la necessità di periodi di maggiore intensità produttiva e di particolare concentrazione delle consegne per le aziende. Funzionale a questa esigenza è il ricorso a regimi di orario settimanale flessibili.

Le parti riconoscono che l'attuazione della flessibilità dell'orario è anche finalizzata ad un contenimento dell'utilizzo della Cassa integrazione guadagni, del ricorso abnorme allo straordinario ed a consolidare l'occupazione.

La soddisfazione di tale esigenza è altresì valutata dalle parti, utile strumento per disincentivare fenomeni di anomalo decentramento produttivo.

Nei periodi di maggiore intensità produttiva (uno o più nell'anno) e per un massimo di 20 settimane esaminate tra la R.S.U. e la Direzione aziendale le obiettive necessità derivanti da maggiori esigenze di produzione e/o di consegna, verranno attuati diversi regimi di orario settimanale ivi compresa la prestazione lavorativa nella giornata di sabato, comprovato che nel semestre precedente l'azienda non ha effettuato procedimenti di riduzione del personale e che comunque si è in presenza di un regolare andamento occupazionale (in relazione agli organici) e che sia stata data attuazione alla norma di cui all'art. 9, lett. F) (Lavoro esterno).

Le ore in questo modo prestate oltre l'orario settimanale, fino a un massimo di 104 annue, verranno recuperate mediante riposi compensativi in misura pari alle ore di lavoro effettuate in regime di flessibilità, maggiorate del 20%.

Il limite massimo di 104 ore annue potrà essere elevato con accordo sindacale a livello aziendale.

Il ricorso alla distribuzione di orario entro le 104 ore annue sarà oggetto di informazione tra le R.S.U. e la Direzione aziendale ed in caso di assenza della R.S.U. tra la Direzione aziendale e le Organizzazioni sindacali territoriali, informando l'Associazione imprenditoriale di riferimento.

La retribuzione relativa alle ore così prestate verrà erogata a regime normale nel periodo di paga in cui verranno goduti i riposi compensativi. Quanto sopra disciplinato potrà riguardare sia gruppi di lavoratori che l'intera maestranza. Resta inteso che i riposi compensativi potranno essere utilizzati anche in anticipo rispetto all'effettuazione della maggior prestazione lavorativa.

Le modalità di effettuazione dei diversi regimi di orario sia superiore che inferiore all'orario settimanale contrattuale verranno concordemente definite a livello aziendale mediante apposito incontro da tenersi con sufficiente anticipo rispetto al periodo di prevedibile attuazione.

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 vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Nel caso in cui condizioni non previste impedissero l'intero recupero delle ore prestate oltre l'orario contrattuale, tra la Direzione aziendale e R.S.U., o le Organizzazioni sindacali territoriali, in caso di assenza della R.S.U., si svolgerà un incontro finalizzato alla ricerca di soluzioni adeguate che dovranno comunque essere attuate entro 4 mesi da detto incontro.

Nel caso in cui le parti individuassero l'opportunità, per effetto dell'andamento di mercati, che il termine di 4 mesi non risponde alle opportunità di recupero effettive, potranno individuare concordandoli termini temporali diversi.

Qualora tale evento dovesse ricorrere in più stagioni produttive consecutive, obiettivo dell'incontro sarà anche la verifica dell'adeguatezza degli organici.

I riposi compensativi di cui al presente articolo saranno goduti nei periodi di minor intensità produttiva, anche con permessi individuali, sulla base di programmi preventivamente disposti a livello aziendale.

Ai lavoratori ai quali, per comprovate necessità, non fosse possibile effettuare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe.

Per i suddetti lavoratori, che per comprovate necessità non prestassero, in tutto o in parte, le ore programmate e quindi non maturassero i relativi riposi compensativi, nei casi di utilizzo collettivo di tale riposo, si darà luogo a livello aziendale a verifiche per superare i problemi di minore retribuzione derivanti da tale situazione.

Annualmente, a livello nazionale, si effettuerà un esame congiunto per verificare il godimento della riduzione di orario legata alla flessibilità.

Con la normativa 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 delle esigenze produttive e di mercato.

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli, aziendali e territoriali, sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili, per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

Art. 32

Ove convenuto sulle necessità di superamento delle 104 ore annue di cui al precedente art. 31 l'azienda esporrà alle R.S.U. o in mancanza di queste ultime alle OO.SS.LL. territoriali le necessità e le conseguenti esigenze del superamento delle 104 ore.

Dopo l'incontro le parti concorderanno il numero delle ore, modalità di applicazione, lavoratori interessati e modalità di recupero. L'intera procedura si svolgerà nel termine di due settimane di calendario.

Nel caso di mancato accordo l'azienda potrà richiedere l'intervento delle segreterie nazionali datoriali e sindacali stipulanti il c.c.n.l. per un riesame della richiesta, ferma restando la titolarità a livello aziendale dell'argomento di cui al presente articolo.

Per tutte le altre forme di gestione delle ore e del recupero valgono le normative previste dall'art. 31, in quanto applicabili alle ore superiori alle 104 annue.

Art. 33 (Andamento attività produttiva)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le Direzioni aziendali comunicheranno alle R.S.U., annualmente e/o semestralmente, 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 e la quantità delle ore necessarie;
- godimento delle ferie collettive e le relative modalità;
- collocazione degli eventuali permessi collettivi per ex festività e per riduzione di orario.

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 (art. 29, Parte generale per i permessi per riduzione di orario; art. 31, Parte generale per le modalità applicative della flessibilità; art. 42, Parte generale per le ex festività; artt. 84, Parte operai, 95, Parte intermedi, 105, Parte impiegati per le ferie).

Per consentire di considerare adeguatamente le esigenze di fruizione individuale dei permessi retribuiti, tre giornate di permesso per ex festività o per riduzione di orario potranno essere richieste e godute individualmente in ciascun anno a fronte di particolari esigenze del lavoratore a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore e non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali per la specifica mansione del lavoratore richiedente.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 33

(Andamento attività produttiva)

Le Direzioni aziendali comunicheranno alle R.S.U., annualmente e/o semestralmente 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 e la quantità delle ore necessarie;
- godimento delle ferie collettive e le relative modalità;
- collocazione degli eventuali permessi collettivi per ex festività e per riduzione di orario.

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 (art. 29 Parte generale per i permessi per riduzione di orario; art. 31 Parte generale per le modalità applicative della flessibilità; art. 42 Parte generale per le ex festività; artt. 84 Parte operai, 95 Parte intermedi, 105 Parte impiegati per le ferie).

~~Per consentire di considerare adeguatamente le esigenze di fruizione individuale dei permessi retribuiti, tre giornate di permesso per ex festività o per riduzione di orario potranno essere richieste e godute individualmente in ciascun anno a fronte di particolari esigenze del lavoratore a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore e non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali per la specifica mansione del lavoratore richiedente.~~

Art. 34 (Lavoro straordinario, notturno e festivo - Maggiorazioni)

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

Il periodo di cui all'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 è fissato in dodici mesi, a fronte della molteplicità delle produzioni e della complessità delle soluzioni tecnico-organizzative adottate nel settore calzaturiero.

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

E' considerato lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello prestato tra le ore 22 e le ore 6.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate di domenica o di riposo compensativo e nelle giornate festive previste dall'art. 42, Parte generale.

La prestazione di lavoro straordinario di produzione, ha carattere volontario e potrà essere effettuata entro il limite individuale di 250 ore annue sino al raggiungimento di un monte ore annuo aziendale ragguagliato a 120 ore per dipendente.

A fronte di esigenze aziendali e/o aventi il carattere dell'eccezionalità (ad esempio: 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, adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative, sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda) avrà luogo in sede aziendale un esame congiunto tra la Direzione aziendale e R.S.U. sulle necessità manifestate e finalizzato ad individuare le modalità di attuazione utili a rispondere tempestivamente a tali esigenze. Nel caso in cui per due stagioni produttive consecutive sia stato raggiunto il tetto prefissato, si verificherà l'adeguatezza dei livelli occupazionali con un incontro a livello territoriale.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario notturno e festivo sono le seguenti:

- lavoro supplementare: 24%;
- lavoro straordinario: 27%;
- lavoro notturno: 35%;
- lavoro festivo diurno: 50%;
- lavoro festivo notturno: 60%;
- lavoro notturno a turno: 30%;
- lavoro straordinario notturno: 45%;
- lavoro notturno nel regime 6 x 6: 38%.

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per ogni ora straordinaria sarà corrisposta al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto, maggiorata per i cottimisti della percentuale contrattuale di cottimo, determinata ai sensi dell'art. 44, Parte generale del presente contratto maggiorata delle percentuali relative. Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo nonché in dipendenza di riposi compensativi

per festività soppresse, per riduzione dell'eventuale monte ore annuo, recupero di flessibilità o per riduzione di orario attuata come previsto dall'art. 29, Parte generale saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario normale contrattuale. La qualificazione legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6 in relazione a quanto previsto dal Capo IV del D.Lgs. n. 66/2003.

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 "adibizione 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 e le ore 6, 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 nel presente articolo.

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 decreto legislativo 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. 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 e 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. 7, comma 1 del decreto legislativo n. 532/1999 e nell'art. 13, comma 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.

Ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo n. 66/2003, considerata la particolare esigenza dell'industria calzaturiera 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 decreto legislativo n. 66/2003 sia calcolata come media su un periodo settimanale o plurisettimanale.

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 (6 x 6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all'art. 44 - 2° comma - del presente contratto.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore esistenti alla data di stipulazione del presente contratto, 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.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che l'istituto del lavoro straordinario contrattuale così come disciplinato dalle precedenti regolamentazioni contrattuali ha natura di lavoro supplementare secondo la definizione della presente norma.

Art. 35 (Banca delle ore)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 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 all'8° comma dell'art. 42 "Giorni festivi" 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 o 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 fruito in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 35

(Banca delle ore)

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 32 42 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 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 all'ottavo comma dell'art. 42 "Giorni festivi" 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 o 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 fruito in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 35

(Banca ore)

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 58 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.

Omissis.

Art. 36 (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 9 giugno 2004, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del c.c.n.l. calzature 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 ed 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. di categoria 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 analoga attività lavorativa 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 Titolo VII del D.Lgs. n. 81/2008 - Attrezzature munite di videoterminali.

Art. 37 (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 dagli artt. da 30 a 40 del D.Lgs. n. 81/2015 integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Salvo diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, 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 dall'inserimento la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti ed esclusi i dirigenti).

Sono esclusi dal computo della percentuale di cui sopra i lavoratori assunti con la forma contrattuale in esame nelle fattispecie di seguito elencate.

a) sostituzione di lavoratori assenti;

b) siano interessati lavoratori:

- posti in Cassa integrazione guadagni presso altra azienda;

- iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi;

- disoccupati oltre 50 anni di età;

- "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

c) in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi aziendali, così come definiti dall'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015.

In alternativa alla limitazione percentuale di cui sopra 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 per un periodo massimo di 3 mesi.

Ai sensi dell'art. 36, D.Lgs. n. 81/2015, ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della Associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Allo scopo le parti hanno definito un format da utilizzare per la comunicazione sopra descritta (Allegato 1).

Allegato 1

Spett. le

R.S.U. o R.S.A. o OO.SS. territoriali di categoria

Oggetto: comunicazione annuale ai sensi dell'art. 36, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015.

Con la presente la scrivente in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 36, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, comunica che, nell'anno

- a) sono stati sottoscritti n. contratti di somministrazione;
- b) con le seguenti durate;
- c) per un numero complessivo di lavoratori pari a;
- d) aventi le seguenti qualifiche

Luogo, data

Cordiali saluti

Art. 38 (Recupero delle ore di lavoro perdute)

E' consentita la facoltà di recupero a regime normale, delle ore o dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a cause di forza maggiore, nonché di quelli dovuti a soste concordate tra le parti, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione; nel caso di giornata feriale non lavorata, il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

Art. 39 (Inizio e fine di lavoro)

Al segnale di inizio del lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al proprio posto, pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale suddetto, risulterà non entrato nello stabilimento. Il lavoratore che si presenta successivamente, 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 mezz'ora qualora superi i 15 minuti, restando comunque esclusa l'applicazione della multa.

Nessun lavoratore potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto di lavoro 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.

Art. 40 (Permessi di entrata ed uscita)

Durante il lavoro nessun lavoratore potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito al lavoratore di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore fuori dal proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale anche per i lavoratori sospesi o licenziati.

Al lavoratore che ne faccia domanda, per improrogabili giustificate necessità, saranno concessi brevi permessi della durata richiesta. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 41 (Riposo settimanale)

Il riposo settimanale cade in domenica, come è stato stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purché sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere al lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 42 (Giorni festivi)

Oltre alle domeniche od ai giorni di riposo compensativo, sono considerati giorni festivi tutti quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Presentemente sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

b):

1) Capodanno - 1° gennaio;

2) Epifania - 6 gennaio;

3) Giorno dell'Angelo - Lunedì successivo alla Pasqua;

4) Anniversario Liberazione - 25 aprile;

5) Festa del lavoro - 1° maggio;

6) Fondazione della Repubblica - 2 giugno;

7) Assunzione Maria Vergine - 15 agosto;

8) Ognissanti - 1° novembre;

9) Immacolata Concezione - 8 dicembre;

10) S. Natale - 25 dicembre;

11) S. Stefano - 26 dicembre;

12) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lett. b) con il sabato quando l'orario di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, con la domenica o con un altro giorno festivo o con il periodo feriale, verrà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione di fatto, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali. Nel caso che la festività del Santo Patrono cadente di sabato o di domenica, coincida anche con una delle festività di cui alla lett. b) del presente articolo, la stessa verrà retribuita con un altro ventiseiesimo della retribuzione mensile.

In caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte tante quote di retribuzione oraria di fatto, oltre alla normale retribuzione mensile, quante sono state le ore prestate, maggiorate delle percentuali di cui all'art. 34, Parte generale.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro settimane.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto ai lavoratori anche se risultino assenti 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 - a qualunque causa dovuta - indipendente dalla volontà del lavoratore ad esclusione, limitatamente agli operai, delle sospensioni durante le quali il lavoratore fruisca dell'integrazione salariale da oltre due settimane, nonché, eccezione fatta per le festività di cui ai nn. 4 e 5 delle sospensioni dal lavoro in atto da due settimane, fatto salvo il recupero da parte dell'azienda di quote riconosciute dall'INPS;
- sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo;
- 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 ai lavoratori il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

In relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977 e successive modificazioni, i lavoratori dipendenti maturano il diritto in ragione d'anno a fruire di riposi compensativi pari a 4 giornate in regime di orario distribuito su 5 giorni, ed a 5 giornate in regime di orario distribuito su 6 giorni. Dette giornate confluiranno nell'istituto "banca delle ore" di cui all'art. 35.

Il godimento di tali riposi sarà stabilito a livello aziendale tra R.S.U. e Direzione aziendale, tenuto anche conto delle necessità tecnico-produttive e dei periodi di maggiore intensità produttiva.

Agli effetti della maturazione dei riposi verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

I lavoratori che nel corso di ogni anno solare non hanno maturato interamente le 4 (o 5 per il 6 x 6) giornate di riposo di cui sopra, avranno diritto a fruire di un dodicesimo di tali riposi per ogni mese o frazione di mese non inferiore alle 78 o 80 ore di normale prestazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante l'anno solare i lavoratori che non hanno ancora goduto dei riposi di cui sopra avranno diritto al trattamento economico relativo.

Art. 43 (Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale)

1) "Minimo contrattuale di paga o stipendio": le parti hanno inteso indicare il minimo tabellare del presente contratto.

2) "Retribuzione di fatto": le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:

- minimo contrattuale;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo (cottimo) o mancato cottimo (concottimo);
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
- percentuale di maggiorazione per lavoro notturno;
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
- indennità di mensa;
- provvigioni e partecipazione agli utili e ai prodotti (unicamente se calcolate e corrisposte in misura oraria o mensile);
- tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

Le parti specificano che per retribuzione mensile si intende la "retribuzione di fatto".

3) "Retribuzione globale di fatto": le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto 2 quelli afferenti a elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese.

4) Premio aziendale per obiettivi

Compongono inoltre il trattamento economico, alternativamente tra loro:

- le erogazioni economiche variabili derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, secondo le disposizioni dell'art. 8, punti A-D) del presente contratto;

- l'Elemento di garanzia retributiva, erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'art. 8, punto F), del contratto nazionale stesso.

Art. 44 (Determinazione della retribuzione oraria)

Con riferimento a quanto previsto al punto A) dell'art. 29 la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:

a) 173 - nel regime di orario normale contrattuale di 40 ore settimanali;

b) 169 - nel regime di orario normale contrattuale di 39 ore settimanali;

c) 156 - nel regime di orario normale contrattuale basati su turni di 6 ore (6 x 6).

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 aziendale in atto 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. 78, Parte operai: "Modalità di corresponsione della retribuzione".

Art. 45 (Corresponsione della retribuzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 del periodo di paga; in linea eccezionale ed in caso di comprovata necessità il termine può essere elevato sino ad un massimo di 10 giorni. In caso che l'azienda ritardi oltre tali termini il pagamento della retribuzione, decorreranno a favore del lavoratore gli interessi sulla somma ritardata 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.

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 stessa si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione (paga o stipendio, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) 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, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo avvenga all'atto del pagamento.

Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per 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.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 45

(Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini così come previsto dalla vigente normativa e con le compatibili modalità in atto nelle singole aziende.

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza del periodo di paga di competenza, in linea eccezionale ed in caso di comprovata necessità il termine può essere elevato sino ad un massimo di 10 giorni. In caso che l'Azienda ritardi oltre tali termini il pagamento della retribuzione, decorreranno a favore del lavoratore gli interessi sulla somma ritardata 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.

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 stessa si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione (paga o stipendio, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) 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, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo avvenga all'atto del pagamento.

Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per 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.

Art. 46 (Aumenti periodici di anzianità)

Il lavoratore, per ogni biennio di anzianità maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, intendendosi per tale il complesso industriale facente capo ad una stessa società, ha diritto ad una maggiorazione retributiva pari a:

- euro 6,89 mensili lordi per gli appartenenti al 1° livello;
- euro 7,41 mensili lordi per gli appartenenti al 2° livello;
- euro 7,98 mensili lordi per gli appartenenti al 3° livello;
- euro 8,47 mensili lordi per gli appartenenti al 4° livello;
- euro 9,19 mensili lordi per gli appartenenti al 5° livello;
- euro 9,94 mensili lordi per gli appartenenti al 6° livello;
- euro 12,01 mensili lordi per gli appartenenti al 7° livello;
- euro 12,24 mensili lordi per gli appartenenti all'8° livello.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il biennio per l'erogazione del primo scatto inizia a maturare dal 1° gennaio 1980.

Il lavoratore avrà diritto a maturare un massimo di cinque aumenti periodici di anzianità, di cui i primi quattro con cadenza biennale ed il quinto dopo un quadriennio.

Essi non assorbono e non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo per questi ultimi casi in cui tale assorbimento sia stato previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo, nonché degli altri istituti contrattuali che non facciano espresso riferimento alla retribuzione di fatto.

In caso di passaggio di livello o di qualifica il lavoratore manterrà, in aggiunta alla nuova retribuzione, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello o qualifica di provenienza.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori aumenti periodici quanti ne occorreranno per raggiungere l'ammontare complessivo in cifra di cinque scatti riferiti all'ultimo livello di assegnazione.

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 maggio 1970, n. 300 e per le cariche pubbliche previste dal D.Lgs. n. 267/2000, è considerata utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Norma transitoria

Per i lavoratori che alla data 28 settembre 1993 risultavano assenti in forza 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.

Per i lavoratori che alla stessa data risultavano già rientrati in azienda, il periodo di aspettativa viene considerato utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità con decorrenza comunque non anteriore all'aprile 1986 (sentenza n. 2560/1986 della Corte di cassazione).

Il diritto al pagamento degli aumenti periodici per il periodo arretrato è riconosciuto nei limiti della prescrizione quinquennale.

Art. 47 (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 compensate con la normale retribuzione. 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 aziendalmente 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.

Art. 48 (Invenzioni del lavoratore)

Il lavoratore ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro.

I diritti e gli obblighi delle parti relativi all'invenzione sono regolati dalle leggi speciali che qui si intendono richiamate.

Art. 49 (Visite di inventario e di controllo)

Il lavoratore non può rifiutarsi alla visita di inventario che per ordine dell'azienda venisse fatta agli oggetti formalmente affidatigli. La visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'azienda, sarà effettuata ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 50 (Consegna, conservazione ed indennità d'uso degli utensili e materiali)

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti il lavoratore dovrà farne richiesta all'incaricato dell'azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed 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.

E' preciso obbligo del lavoratore di consegnare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni ed 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 il diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite 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 da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni avuti.

Il lavoratore deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dal lavoratore o comunque utilizzati salvo espressa concessione della Direzione dell'azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli e disegni.

Art. 51 (Trattenute per risarcimento danni)

Il danno che comporta risarcimento, verificatosi per colpa del lavoratore, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro, dovrà da questi essere contestato per iscritto al lavoratore che lo ha causato, con l'indicazione del relativo importo di cui si richiede il risarcimento.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione alla entità del danno ed alle circostanze in cui si è verificato.

Qualora vi sia contestazione da parte del lavoratore, si seguirà la procedura prevista dall'art. 2, Parte generale.

Le trattenute per l'ammontare accertato per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzione superiore al 10% del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 52 (Assenze)

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla Direzione è passibile di sanzione disciplinare ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il mattino del giorno successivo a quello di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

In caso di assenza per malattia od infortunio valgono le norme di cui agli artt. 55 e 58, Parte generale.

Art. 53 (Servizio militare e volontariato civile)

Le parti confermano che l'avvenuta abrogazione del servizio militare obbligatorio non comporterà alcun pregiudizio per gli eventuali diritti contrattuali precedentemente acquisiti dai lavoratori che abbiano prestato servizio militare o civile sostitutivo in costanza della previgente normativa.

Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti richiesti 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 decreto del Presidente della Repubblica n. 194/2001 (regolamento recante norme concernenti 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 al D.Lgs. n. 117/2017 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.

Art. 54 (Congedo matrimoniale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 di fatto.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo di cui sopra sarà commisurato al 100% della retribuzione netta normale di fatto, 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 gli impiegati, la durata del congedo matrimoniale rimane fissata in quattordici giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione di fatto.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 54

(Congedo matrimoniale)

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio o di "unione civile" ai sensi della normativa vigente, compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione di fatto.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo di cui sopra sarà commisurato al 100% della retribuzione netta normale di fatto, 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 dai nuovo trattamento.

Dichiarazione a verbale

~~Per gli impiegati la durata del congedo matrimoniale rimane fissata in quattordici giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione di fatto.~~

Art. 55 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, ivi compresa la polineurite tossica nei casi assistiti dall'INAIL, 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, previo esame con le R.S.U., a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 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 ad integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta di fatto.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale dall'Istituto assicuratore nonché alla denuncia degli stessi nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

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 conguaglio finale della 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.

Nota a verbale

Le parti congiuntamente si assumono l'impegno a svolgere una azione tendente al riconoscimento legislativo della polineurite tossica quale malattia professionale a tutti gli effetti.

Dichiarazione a verbale di interpretazione autentica

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Art. 56 (Permessi, assenze ed aspettative)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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. 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. 55, 58, 85, 97 e 107 del presente contratto.

Per il periodo sperimentale fino al 31 dicembre 2018, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, godrà di quanto previsto all'art. 1, comma 354 della legge n. 232/2016.

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. 60 del presente contratto.

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 dodici anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

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 e fino ad un massimo di 30 giorni di calendario.

Eventuali necessità di proroga, opportunamente documentate, saranno valutate in azienda.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 21, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 37 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.

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

Agli effetti del 5° comma del presente articolo in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 56

(Permessi assenze ed aspettative)

(Omissis)

5° Capoverso

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, anche ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76.

(Omissis)

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 56

(Permessi, assenze 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. 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 articoli 55, 58, 85, 97 e 107 del presente contratto.

~~Per il periodo sperimentale fino al 31 dicembre 2021, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, godrà di quanto previsto all'art. 1, comma 354 della legge n. 232/2016 e successive modifiche ed integrazioni.~~

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, anche ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76. 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~~4 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. 60 del presente contratto.

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, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a giorni di calendario.

Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate da strutture sanitarie competenti, potranno richiedere, in occasione delle medesime terapie di fecondazione assistita e in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (21 giorni lavorativi complessivi).

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 e fino ad un massimo di 30 giorni di calendario.

Eventuali necessità di proroga, opportunamente documentate, saranno valutate in azienda.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 21, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 37 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.

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.~~

I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo, alle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle di convalescenza necessarie per il ripristino dello stato di salute, debitamente documentati e certificati.

Nota a verbale

Agli effetti del settimo comma del presente articolo in caso turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Il presente c.c.n.l. recepisce completamente la normativa in tale tema.

In particolare, ai sensi dell'art. 24, comma 1, D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificati nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda.

Art. 57 (Congedi parentali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa.

Al 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;
- 169 ore/mese per l'orario a 39 ore;
- 156 ore/mese per l'orario 6 x 6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

- 6 mesi = 1.038 per l'orario a 40 ore, /1.014 per l'orario a 39 ore (936 ore per 6 x 6);
- 7 mesi = 1.211 per l'orario a 40 ore, /1.183 per l'orario a 39 ore (1.092 ore per 6 x 6);
- 10 mesi = 1.730 per l'orario a 40 ore, /1.690 per l'orario a 39 ore (1.560 ore per 6 x 6).

I periodi di congedo parentale, comunque fruiti 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.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 57

(Congedo di paternità obbligatorio - Congedi parentali)

Ai sensi dell'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 il congedo obbligatorio di paternità ha la durata di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Vengono riconosciuti complessivamente 10 gg annui non retribuiti per malattia del figlio minore in età compresa tra 3 e 8 anni.

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 5 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 5 giorni, 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;
- 169 ore/mese per l'orario a 39 ore;
- 156 ore/mese per l'orario 6 x 6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

- 3 mesi = 519 per l'orario a 40 ore, /507 per l'orario a 39 ore (468 ore per 6x 6);
- 6 mesi = 1.038 per l'orario a 40 ore, /1.014 per l'orario a 39 ore (936 ore per 6 x 6);
- 7 mesi = 1.211 per l'orario a 40 ore, /1.183 per l'orario a 39 ore (1.092 ore per 6 x 6);
- 9 mesi = 1.557 per l'orario a 40 ore, /1.521 per l'orario a 39 ore (1.404 ore per 6 x 6);

- 10 mesi = 1.730 per l'orario a 40 ore, /1.690 per l'orario a 39 ore (1.560 ore per 6 x 6);
- 11 mesi = 1.903 per l'orario a 40 ore, /1.859 per l'orario a 39 ore (1.716 ore per 6 x 6).

~~(I periodi di congedo parentale, comunque fruiti 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.)~~

Art. 58 (Malattia ed infortunio non sul lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Assenza dal lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. 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.

Il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il primo giorno successivo a quello d'inizio della assenza, telefonicamente oppure tramite telefax o, email o sms, il numero di protocollo identificativo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa. L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità di cui sopra.

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 nei termini e con le modalità sopra descritti per l'apertura della malattia. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma precedente comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, comma ultimo, della L. n. 300/1970, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione le cure in esame sono state considerate determinanti ai fini

della guarigione, i lavoratori hanno diritto ad un trattamento equiparato a quello della malattia, con conseguente diritto al relativo trattamento a carico INPS e/o a carico del datore di lavoro.

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli artt. 85, 97 e 107 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.

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 con esclusione, per entrambi i limiti dei periodi di ricovero ospedaliero.

Almeno 1 mese prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei termini di cui al comma che precede, l'azienda provvederà ad informare il lavoratore interessato sulla sua situazione relativa al periodo di comporta.

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

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, 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 e 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 legge n. 300/1970.

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.

Per ricovero ospedaliero si intendono anche i giorni di day hospital.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al 2° comma del par. 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.

Congedo per cure per gli invalidi ai sensi del decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119

Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Tale periodo non viene computato ai fini della conservazione del posto.

Il congedo in esame è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 58

(Malattia ed infortunio non sul lavoro)

(Omissis)

B) Conservazione del posto Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

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 con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Almeno 1 mese prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei termini di cui al comma che precede, l'azienda provvederà ad informare il lavoratore interessato sulla sua situazione relativa al periodo di comporta.

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

Alla fine del periodo di ~~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, 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~~ a richiesta previa richiesta in forma scritta da effettuarsi almeno 7 giorni prima del superamento del periodo stesso, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di ~~quattro~~ otto 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 legge n. 300/1970.

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.

Per ricovero ospedaliero si intendono anche i giorni di day hospital.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al 2° comma del par. 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.

(Omissis)

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 58

(Malattia ed infortunio non sul lavoro)

A) Assenza dal lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. 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.

Il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il primo giorno successivo a quello d'inizio della assenza, telefonicamente oppure tramite ~~telex~~ email o sms, nel rispetto delle modalità o dei regolamenti già in uso in azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa. L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità di cui sopra.

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 mediche, 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 nei termini e con le modalità sopra descritti per l'apertura della malattia. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma precedente comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, comma

ultimo, della Legge n. 300/70, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione le cure in esame sono state considerate determinanti ai fini della guarigione, i lavoratori hanno diritto ad un trattamento equiparato a quello della malattia, con conseguente diritto al relativo trattamento a carico INPS e/o a carico del Datore di Lavoro.

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli artt. 85, 97 e 107 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.

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 con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Almeno 1 mese prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei termini di cui al comma che precede, l'azienda provvederà ad informare il lavoratore interessato sulla sua situazione relativa al periodo di comporta.

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.

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.Lgs. n. 216 del 2003, intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comporta di malattia valevole per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999, sul rilievo che essi risultano maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante.

Le Parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti al punto B) del presente articolo sono aumentati di 60 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999.

Dichiarazione a verbale

Alla fine 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, 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, previa richiesta in forma scritta da effettuarsi almeno 7 giorni prima del superamento del periodo stesso, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di otto 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 legge n. 300/1970.

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.

Per ricovero ospedaliero si intendono anche i giorni di day hospital.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al 2° comma del par. 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, incrementato di ulteriori due mesi, pari a 455 giorni di calendario per i lavoratori con disabilità certificata ex I. 68/99.

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.

Congedo per cure per gli invalidi ai sensi del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119

Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Tale periodo non viene computato ai fini della conservazione del posto.

Il congedo in esame è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale, o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Art. 59 (Anticipazioni del trattamento economico per malattia ed infortunio a carico degli Istituti previdenziali)

L'azienda corrisponderà alle normali scadenze retributive le indennità economiche a carico dei competenti Istituti a condizione che tali anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso, entro 3 mesi, da parte degli Istituti interessati attraverso conguaglio o analogo sistema.

Dichiarazione a verbale

Le parti inoltre, riconoscendo che non è giustificato il versamento di contributi assicurativi e previdenziali su quanto l'azienda corrisponde ai propri dipendenti a titolo di integrazione di malattia ed infortunio, si adopereranno affinché venga ammessa la esenzione contributiva sugli importi versati ai fini di cui sopra.

Art. 60 (Lavoratori tossicodipendenti - Conservazione del posto)

Il lavoratore, del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza, che intenda accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

In ogni caso la conservazione del posto di lavoro non potrà essere superiore a tre anni.

Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti (SERT).

L'aspettativa è concessa al lavoratore che presenta al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il relativo programma di terapia e riabilitazione da svolgersi presso i servizi sanitari delle UUSLL o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio assistenziali.

Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro sette giorni dal termine del programma di riabilitazione.

Di un periodo di aspettativa della durata massima di tre mesi potrà usufruire, su richiesta e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, il lavoratore familiare di tossicodipendente che presenti al datore di lavoro le attestazioni rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti,

comprovanti lo stato di tossicodipendenza del familiare e la necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione.

L'aspettativa è concessa una sola volta per ogni familiare coinvolto e può essere usufruita anche per periodi frazionati purché concordati con la Direzione aziendale.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo e non saranno ritenuti utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Art. 61 (Abiti di lavoro)

Qualora la ditta disponga per l'adozione di una speciale tenuta di lavoro, essa deve fornirla sostenendo a proprio carico le spese relative in ragione dell'80%.

Per le lavorazioni le quali, data la loro natura, comportino una particolare usura degli indumenti di lavoro, le aziende forniranno ai lavoratori interessati tali indumenti o eventuali mezzi sostitutivi. Sarà in facoltà dell'azienda di richiedere ai lavoratori un concorso nelle spese nella misura del 20%.

L'obbligo del concorso dell'azienda verrà meno qualora il rapporto di lavoro venga comunque risolto entro tre mesi dalla data di assunzione.

Art. 62 (Mense)

Le parti riconoscendo la validità sociale dell'istituzione della mensa, convengono che la materia verrà affrontata a livello aziendale o locale.

Le aziende conserveranno o metteranno a disposizione dei lavoratori, là dove è possibile, un servizio di mensa aziendale o interaziendale anche con possibilità di convenzione con mense o gestioni esterne, purché vicine alle aziende interessate.

Le possibilità concrete di attuazione potranno essere esaminate tra le Direzioni aziendali e le Rappresentanze sindacali unitarie e, per le mense interaziendali, tra le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Art. 63 (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. 10 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. 196/1997 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, 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 Organizzazioni sindacali territoriali avanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese.

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 R.S.U. o le Organizzazioni sindacali territoriali.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 64 (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 marzo 2000, n. 53.

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. 10 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. 63 "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-C saranno proposti alle parti stipulanti il presente contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.

Art. 64 (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, parificate 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 marzo 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. 63 (Iniziativa a sostegno della formazione professionale continua), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 65 (Indennità scolastiche)

Una indennità scolastica per contribuire alle spese di trasporto per accedere alla scuola e per concorrere alle tasse di iscrizione 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 calzaturiero o comunque corrispondenti all'attività dell'azienda.

La misura dell'indennità verrà stabilita dall'azienda, sentita la R.S.U.

Art. 66 (Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Premessa - 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 dal decreto legislativo 9 aprile 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 di sicurezza e di igiene dell'ambiente di lavoro.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del decreto legislativo 9 aprile 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 2° comma dall'art. 20 del decreto legislativo 9 aprile 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;

- nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel "Registro dei dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e nel "Registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee".

2 - Rappresentanti per la sicurezza

In applicazione dell'art. 47 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, i Rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) 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 alle lett. b), c), d) ed e) i Rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza sindacale unitaria.

3 - Procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante 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. 15 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 al libro matricola 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 dal vigente c.c.n.l. all'art. 11.

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

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

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 inferiore 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 all'INAIL in via telematica come previsto dall'articolo 18, comma 1, lett. aa) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di Rappresentante per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al Rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a dodici 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 successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati 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 lettere b), d), ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le 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 2, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 50 del D.Lgs. 9 aprile 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.

5 - 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. 9 aprile 2008, n. 81, 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. 9 aprile 2008, n. 81 prevede a carico del datore di lavoro 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.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 47, comma 7 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

C - Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 28, comma 2 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 29, comma 4 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 aprile 2008, n. 81.

Infine, con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza di cui sopra, ed alla sua possibile competenza ambientale, si specifica che lo stesso può formulare proposte e promuovere misure di prevenzione in materia ambientale intendendosi come materia ambientale la situazione degli ambienti di lavoro riferita agli aspetti di sicurezza, salute ed igiene del lavoro.

6 - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 37, comma 10, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. 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.

Nell'ambito dei lavori della Commissione nazionale sulla formazione, le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore calzaturiero articolandole in considerazione delle diverse tipologie produttive.

Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed. O.P.T. di cui all'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una 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 delle 150 ore di diritto allo studio di cui all'art. 63 del presente c.c.n.l. Per tale utilizzo è escluso il requisito della durata del corso per un numero di ore doppio rispetto a quello prelevato dal monte ore per il diritto allo studio.

7 - Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 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.

8 - Lavoratori addetti ai videoterminali

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, 1° comma, lett. c) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

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 turni come previsto dall'art. 30 del presente c.c.n.l., l'effettivo godimento della mezz'ora 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.

9 - Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ed all'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 66

(Ambiente di lavoro - doveri delle aziende e dei lavoratori - rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

Omissis.

4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

~~Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al Rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a dodici 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 successivi congruagli.~~

~~Nelle unità produttive di cui alla lettera e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati 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 lettere b), d), ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.~~

Per l'espletamento del ruolo e per lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art. 50 del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, i componenti della RLS potranno utilizzare un monte ore annuo di permessi retribuiti /per componente pari a:

- 24 ore annue per le imprese che occupano sino a 5 lavoratori
- 48 ore annue per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori
- 72 ore annue per le aziende che occuparlo oltre 15 lavoratori.

Omissis.

Art. 67 (Disciplina aziendale)

Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dei lavoratori le persone dalle quali dipendono ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro il lavoratore dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

Il lavoratore deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonché di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti ai sensi di urbanità, avendo sempre riguardo alla dignità ed alla personalità del lavoratore.

Art. 68 (Regolamento interno)

Laddove esista, o fosse in seguito redatto dall'azienda, un regolamento interno, le norme dello stesso, sotto pena di nullità, non potranno essere in contrasto con quelle previste dal presente contratto e con le norme interconfederali vigenti; dovrà essere osservato dalle maestranze ed esposto in luogo chiaramente visibile e frequentato.

Art. 69 (Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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. 68 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 all'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni 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 Rappresentante sindacale unitario.

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 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.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 69

(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. 68 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 all'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni lavorativi 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 Rappresentante sindacale unitario.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni lavorativi 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 15 giorni lavorativi 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.

Art. 70 (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 aprile 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, 56, 57 e 58;

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, agli obblighi in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda, o in mancanza di queste, all'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Art. 71 (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;

l) 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 nocimento all'azienda;

m) 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;

n) trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

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 Rappresentante sindacale unitario.

Art. 72 (Licenziamenti per riduzione del personale)

Per licenziamenti per riduzione di personale le parti rinviano alla normativa vigente in materia.

Art. 73 (Trasformazione, trasferimento, cessazione e fallimento dell'azienda)

La trasformazione e il trasferimento in qualsiasi modo dell'azienda, non risolvono di per sé il rapporto di lavoro, e ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e al trattamento di fine rapporto nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 74 (Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)

Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 del codice civile così come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

In calce al presente articolo viene riportata, ai soli fini dell'applicazione del 4° comma, art. 5 della legge stessa, parte della normativa del c.c.n.l. 11 luglio 1979, relativa alle misure del trattamento di fine rapporto per intermedi ed operai che non abbiano contrattualmente maturato il diritto all'intero trattamento.

La retribuzione annua per la determinazione della quota t.f.r. spettante è composta esclusivamente dai seguenti elementi retributivi:

- minimo contrattuale;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuali aumenti di merito;
- eventuali superminimi individuali e/o collettivi;

- incentivo (cottimo) o mancato cottimo;
- premio di produzione e/o mensilità aggiuntive;
- tredicesima mensilità;
- indennità di turno;
- indennità di mensa;
- indennità di funzione.

Nota a verbale

Tale regolamentazione non modifica le condizioni eventualmente già stabilite da accordi a livello aziendale in ordine al computo degli istituti utili ai fini del calcolo del t.f.r.

Ex art. 19 - Parte operai c.c.n.l. 11 luglio 1979

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata dopo il 1° luglio 1979:

- sino al compimento del 5° anno di anzianità:
- 11/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno compreso nello scaglione;
- dal 6° al 12° anno di anzianità complessiva:
- 18/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno compreso nello scaglione;
- dal 13° anno di anzianità complessiva:
- 30/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno compreso nello scaglione.

Ex art. 15 - Parte intermedi c.c.n.l. 11 luglio 1979

Fermo restando quanto dal lavoratore maturato a titolo di indennità di anzianità a tutto il 30 giugno 1979, con decorrenza dal 1° luglio 1979, l'intermedio matura:

- una indennità di anzianità pari a 20 trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità maturata sino al 12° anno di anzianità complessiva;
- una indennità di anzianità pari a 30 trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità maturata dal 13° anno di anzianità complessiva.

Art. 75 (Indennità in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva di preavviso, e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate nonché i ratei di tredicesima mensilità e le altre eventuali spettanze verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti ed affini secondo le vigenti disposizioni di legge; in loro mancanza le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 76 (Certificato di lavoro)

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile, l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale il lavoratore è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa, le mansioni da esso esercitate e la qualifica raggiunta.

Capitolo VI

LAVORO A DOMICILIO

Art. 77 (Disciplina del lavoro a domicilio)

a) Definizione di lavorante a domicilio

E' lavorante 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 ed 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 a terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ed a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 del codice civile, ricorre quando il lavorante a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consista nell'esecuzione parziale, nel completamento dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavorante a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegua nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavoro in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di locali e dei mezzi di lavoro in essi 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.

b) Limiti e divieti

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni di lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalle cessazioni delle sospensioni.

E' 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.

c) Adempimenti amministrativi

Il datore di lavoro deve compilare il LUL (registro unico del Lavoro), il flusso uniemens ed effettuare al centro per l'impiego la comunicazione per l'instaurazione del rapporto di lavoro.

d) Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonché quella per l'esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

e) Retribuzioni

1) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale previsto per i lavoratori interni, a parità di orario e di produzione.

Il trattamento retributivo del lavorante a domicilio è determinato da una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: minimo contrattuale, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo ed indennità accessorie;

2) il trattamento di cui sopra dovrà essere comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto o dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

Gli elementi retributivi di cui al punto 1 dovranno essere tradotti in quota minuto tramite l'applicazione della seguente formula:

a) in regime di orario aziendale normale di 40 ore settimanali:

quota mensile operaio interno / 173 x 60 = quota minuto

b) in regime di orario aziendale normale di 39 ore settimanali:

quota mensile operaio interno / 169 x 60 = quota minuto

Le indennità accessorie giornaliere od a maturazione plurimensile saranno riproporzionate a valori mensili.

Il valore mensile delle indennità accessorie giornaliere è determinato dalle quote del lavoro giornaliero moltiplicate per 21,63;

3) base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote di cui al punto 2 per i tempi accertati nel modo dianzi indicato;

4) tutti gli aggiornamenti determinati dal mutamento del valore minimo contrattuale e delle eventuali indennità accessorie, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento della tariffa di cottimo di cui al cpv. 3;

5) la compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento, in esecuzione agli accordi di cui sopra, si intendono devoluti alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro ed alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di pari livello con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni ed il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono anche mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate. Nelle zone in cui è presente il fenomeno del lavoro a domicilio una delle parti di cui al precedente periodo potrà inoltre richiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche le quali, o a livello territoriale o a livello di zone omogenee preventivamente individuate tra le parti, definiranno le tariffe di cottimo entro nove mesi dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l. In ogni caso le tariffe di cottimo saranno definite a livello aziendale con le R.S.U., per i lavori che presentano peculiari caratteristiche tipologiche di lavorazione;

6) allo scopo di seguire l'andamento complessivo del fenomeno è costituito a livello nazionale un gruppo di lavoro tra l'Assocalzaturifici e FEMCA, FILCTEM, UILTEC nell'ambito del quale verranno esaminate tutte quelle iniziative tese a consentire la determinazione delle tariffe di cottimo per i lavoranti a domicilio.

Chiarimento a verbale

Nel computo delle indennità accessorie di cui al punto 12 sono esclusi trattamenti relativi agli aumenti periodici di anzianità.

Dichiarazione a verbale di interpretazione autentica

La previsione di cui al punto 1 in materia di trattamento economico salariale e retributivo vale quale interpretazione autentica di quanto stabilito allo stesso punto dal c.c.n.l. 28 marzo 1987 e precedenti.

f) Maggiorazioni della retribuzione

1) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della tredicesima mensilità, del trattamento di integrazione di malattia e maternità, delle ferie annuali e delle festività nazionali infrasettimanali - una maggiorazione del 22,50% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita dal lavorante stesso, nel corso del periodo considerato;

2) con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

Inoltre verrà corrisposta al lavoratore a domicilio, sempre con le stesse modalità ed in conformità con le norme di legge, un'indennità sostitutiva esente da contributi per il rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita.

Chiarimento a verbale

Le maggiorazioni di cui alla lett. f) saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

g) Verifiche - Comunicazioni e controversie

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dalla lett. a) della presente normativa, al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alle R.S.U. ed ai Sindacati territoriali, dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato ed i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro, con relativo indirizzo. Dati ed indirizzi dovranno essere tempestivamente aggiornati.

Le aziende forniranno inoltre alle R.S.U. tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno. Sulla base degli elementi di cui sopra le R.S.U. possono 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.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

h) Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera di una vigilia di festività e da riconsegnare il mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

i) Pagamento delle retribuzioni

Il pagamento delle retribuzioni 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.

l) Previdenza complementare tramite adesione a PREVIMODA

Il lavoratore a domicilio ha diritto all'iscrizione alla previdenza complementare gestita dal Fondo PREVIMODA.

Per ogni lavoratore a domicilio dovranno essere versati a Previmoda:

fino al 13 ottobre 2014, a carico dell'azienda a titolo di quota di partecipazione, 2,58. A partire dal 14 ottobre 2014 la quota di partecipazione a carico dell'azienda passerà a € 2,58516.

A carico del lavoratore dovranno essere versate € 2,58 previa trattenuta all'atto dell'iscrizione.

La contribuzione per i lavoratori a domicilio aderenti al Fondo Previmoda sarà così calcolata:

- la contribuzione corrente sarà costituita dall'1,5% 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 (aumentata al 2% dal 1° gennaio 2019);

- per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica anteriormente al 28 aprile 1993 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.

m) Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro. E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante a domicilio per quella parte del materiale accessorio che in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

n) Norme generali

Per tutto quanto non 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 la 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.

Resta confermato che l'azienda committente è la sola responsabile verso il lavorante a domicilio per tutto quanto concerne l'applicazione delle leggi e dei contratti.

o) Attività sindacale

Uno o più lavoratori a domicilio, designati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto fra quelli che prestano la loro opera continuativamente per l'azienda interessata, parteciperanno ai lavori della Rappresentanza sindacale unitaria.

Il numero di tali lavoratori sarà proporzionale al numero dei lavoratori a domicilio che prestano la loro attività totalmente o parzialmente per l'azienda interessata secondo il seguente rapporto:

- 1 lavorante per ciascuna Organizzazione sindacale per aziende che occupano sino a 150 lavoratori a domicilio;
- 2 lavoratori per ciascuna Organizzazione sindacale per aziende che occupano oltre 150 lavoratori a domicilio.

Il numero delle ore retribuite a favore di tali lavoratori è fissato nella misura di 1 ora e mezza all'anno per lavorante a domicilio. Il monte ore annuo di cui sopra non potrà essere inferiore a 16 ore per lavorante designato e non superiore a 180 ore complessivamente per la totalità dei lavoratori designati.

Le ore suddette verranno retribuite convenzionalmente sulla base del minimo tabellare, indennità di contingenza e minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

p) Strumenti di sostegno al reddito

In caso di sospensione o interruzione del rapporto di lavoro le aziende si attiveranno per ricorrere agli strumenti di sostegno al reddito presenti.

PARTE OPERAI

Art. 78 (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 salvo quanto previsto dagli artt. 31 e 32, "Flessibilità dell'orario di lavoro".

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme.

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. 42, Parte generale, escluse quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale.

Agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o, comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore lavorative.

Le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate secondo quanto previsto dall'art. 44, Parte generale "Determinazione della retribuzione oraria".

Art. 79 (Periodo di addestramento)

Riconosciuta, per le particolari condizioni dell'industria calzaturiera italiana, l'opportunità di consentire in via eccezionale, l'addestramento a mansioni richiedenti l'apprendistato di personale di nuova assunzione non addestrato e di età superiore a 20 anni, è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore ai 12 mesi, con la retribuzione contrattuale del personale classificato nel 1° livello.

Art. 80 (Sospensioni ed interruzioni di lavoro)

A) Le sospensioni del lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortuni, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dai relativi articoli, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà risolvere il rapporto con diritto oltre al godimento

delle ferie maturate, alla corresponsione dei ratei della gratifica natalizia, della indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto e delle eventuali altre spettanze, senza peraltro essere tenuto a prestare servizio per il preavviso.

B) In caso di interruzione del lavoro sarà riservato agli operai ed apprendisti il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma trascorse nello stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto con facoltà per l'azienda di adibire gli stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli stessi, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, non siano stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, previo esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U., la Direzione aziendale potrà 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 di fatto;

3) per le ore perdute e per le quali gli stessi siano stati tempestivamente avvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Chiarimento a verbale

Le parti, nel prevedere la corresponsione del trattamento economico di cui al punto 2 del presente articolo per la prima giornata di sospensione, confermano di non aver inteso sostituire l'intervento dell'azienda a quello della Cassa integrazione guadagni come già precisato al 3° comma dell'articolo stesso.

Art. 81 (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 dicembre 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 12 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 settimanale della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50^a ora settimanale compresa, ovvero 60^a 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. 34 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. 29 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. 30 (Lavoro a turni), ai soli fini della maggiorazione dell'1,05%.

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 elimini di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Art. 82 (Lavoro a cottimo)

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti a economia oppure a cottimo. Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale dell'1,61% per il 1° livello, 1,82% per il 2° livello, 1,92% per il 3° livello e 2% per il 4° livello. Tali importi corrispondenti alle suddette percentuali saranno incrementati del 4,50% sui successivi aumenti dei minimi contrattuali conglobati. Tale condizione si presume adempiuta quando - qualora vi siano più operai operanti con la medesima tariffa di cottimo - detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore alle percentuali di cui sopra. Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito ed il tempo impiegato. Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perché essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione. Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento non potranno essere variate. Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato. Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento - da concordarsi fra le parti - potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese, venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80% del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie. Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi. Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine - determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del par. b) - una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi. Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo, si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) 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, fatto salvo che non sia retribuito in misura fissa mensile.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate la condizione di lavoro e produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) Le aziende non potranno servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda.

Nota a verbale

Il riproporzionamento dall'8% al 4,50% della percentuale di minimo garantito di cottimo è stata effettuata a seguito dell'operazione di conglobamento nei minimi tabellari dei 103 e 34 punti di indennità di contingenza.

Le parti intendono richiamare le disposizioni dei relativi accordi interconfederali secondo i quali l'operazione suddetta deve avvenire senza oneri né vantaggi per i lavoratori e per le aziende.

Art. 83 (Tredicesima mensilità)

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata nella misura annua di una mensilità della retribuzione di fatto.

La tredicesima mensilità matura in misura proporzionale alle ore di effettiva prestazione.

Agli effetti del precedente comma verranno computati oltre i periodi di effettiva prestazione lavorativa le assenze dal lavoro dovute a malattia e 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 disposizioni di legge. Non verranno computate le assenze ingiustificate e quelle relative al ricorso alla Cassa integrazione guadagni.

Art. 84 (Ferie)

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di quattro settimane. Tre settimane saranno godute in modo continuativo.

A fronte di esigenze tecnico produttive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alla R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (4 settimane/2 settimane).

Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3^a e 4^a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime due settimane, all'interno del periodo che va di massima dall'1 giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute.

Ogni periodo settimanale sarà compensato con la retribuzione di fatto in misura corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro quindicine o quattordicine immediatamente antecedenti alla concessione delle ferie stesse.

Il pagamento delle ferie verrà effettuato in via anticipata e in ragione del periodo concesso.

Per le festività elencate nel 1° comma dell'art. 42, Parte generale cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo senza prolungamento del periodo di riposo.

L'epoca delle ferie sarà in via normale stabilita entro il 30 aprile, tenuto conto delle esigenze di lavoro e degli interessi dei lavoratori, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per scaglioni o per reparti o individualmente.

Ogni periodo settimanale, quando l'orario di lavoro sia distribuito su cinque giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a cinque giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari a 1/5 dell'orario contrattuale settimanale.

In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a 78 o 80 ore di normale prestazione di lavoro.

Per la quarta settimana di ferie, ove non applicato quanto previsto al 2° comma del presente articolo saranno esaminati in sede aziendale tempi e modalità di un eventuale godimento anche frazionato.

Il periodo minimo di ferie di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 85 (Malattia ed infortunio non sul lavoro - Trattamento economico)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti economici, ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno:
- il 50% della retribuzione normale di fatto;
- dal 4° al 16° giorno:
- il 90% della retribuzione normale di fatto;
- dal 17° al 180° giorno:
- il 100% della retribuzione netta di fatto.

Con il trattamento di cui sopra relativo al 100% si intende assicurare il percepimento della retribuzione che il lavoratore avrebbe conseguito nel caso in cui fosse stato presente al lavoro.

Per malattie di durata superiore ai 16 giorni, il 100% della retribuzione normale di fatto netta verrà corrisposto a decorrere dal 1° giorno di malattia.

All'operaio ammalato ove venisse a cessare il trattamento economico a carico dell'INPS l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della retribuzione normale di fatto per il periodo di malattia eccedente il 6° mese compiuto e fino al termine della conservazione del posto di lavoro.

Quanto previsto dal presente articolo si applica anche in caso di assenza per Tbc.

Il diritto ai trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità economica per malattia da parte degli Istituti assicuratori, nonché alla corretta e tempestiva comunicazione all'azienda del numero di protocollo identificativo del certificato medico attestante lo stato di infermità, con le modalità previste all'art. 58, lett. A) del presente contratto.

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.

In ogni caso il trattamento economico a carico delle aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiori a quelli derivanti da malattia non ospedalizzata.

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 non sul lavoro al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio.

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 C.i.g.

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.

Dichiarazione a verbale di interpretazione autentica

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Linee Guida ferie solidali

Le parti, confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle ore solidale, previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità, opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, nei limiti di seguito specificati, in favore dei colleghi che necessitano di una ulteriore dotazione di permessi.

La Banca delle ore solidale prevede la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per queste ultime quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ROL ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anche in via sperimentale:

- le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
- i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;
- le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
- la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
- le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
- ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
- la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

Le parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli Enti previdenziali sulle norme esistenti, al fine di apportare i necessari correttivi.

Le Parti, in caso di svolgimento del lavoro in modalità agile, rinviano ai principi e ai contenuti del Protocollo nazionale sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle Parti sociali e promosso dal Ministero del Lavoro.

Art. 86 (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 mensile di fatto per i primi 5 mesi.

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

E' vietato adibire al trasporto ed al sollevamento dei pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'art. 5 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (All. A del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) e nei casi di uso di sostanze tossiche, 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. 17, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, sulla tutela delle lavoratrici madri.

Art. 87 (Aumenti periodici di anzianità)

La corresponsione degli aumenti periodici di anzianità è regolata dall'art. 46, Parte generale.

A titolo informativo si riportano in calce le normative di cui al c.c.n.l. 2 luglio 1976 e di cui al c.c.n.l. 28 marzo 1983.

Aumenti periodici di anzianità - Normativa del c.c.n.l. 28 marzo 1983

L'operaio o l'apprendista già in forza alla data del 1° gennaio 1980 con l'entrata in vigore della nuova disciplina, manterrà in cifra l'importo degli aumenti periodici già maturati a tale data e calcolati in base alla normativa in atto precedentemente ed il cui testo è riportato in calce al presente articolo, facendo riferimento ai valori minimi tabellari in vigore al 1° febbraio 1979.

Per i lavoratori che non abbiano già maturato a tale data il massimo degli scatti previsto dalla normativa precedente, la frazione di biennio in corso di maturazione al 31 dicembre 1979, sarà trasformata in cifra ed acquisita dal lavoratore, sempre sulla base della normativa in calce facendo riferimento ai minimi tabellari in atto al 1° febbraio 1979, riducendo l'importo dell'aumento periodico di tanti ventiquattresimi quanti sono i mesi mancanti a raggiungere il biennio.

L'importo complessivo degli aumenti periodici acquisiti dal lavoratore alla data del 1° gennaio 1980 sarà assorbito in ragione del 50% alla data di corresponsione del primo scatto a regime nuovo (1° gennaio 1982) e del restante 50% alla data di corresponsione del 2° scatto (1° gennaio 1984).

Aumenti periodici di anzianità - Normativa del c.c.n.l. 2 luglio 1976

ed in atto sino alla data del 31 dicembre 1979

In relazione alla trasformazione della retribuzione degli operai da oraria a mensilizzata - così come previsto dal c.c.n.l. 13 giugno 1973 - ed al fine di assicurare ai lavoratori il mantenimento della retribuzione complessiva che la suddetta operazione ha ridotto, all'operaio e all'apprendista all'atto dell'assunzione sarà corrisposta una maggiorazione pari al 3% del minimo tabellare di retribuzione in atto al 1° febbraio 1979.

Inoltre l'operaio o l'apprendista, per ogni biennio di anzianità maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo ad una stessa società) ha diritto ad una maggiorazione pari all'1,50% del minimo di paga contrattuale in atto al 1° febbraio 1979.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di due bienni.

Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo per questi ultimi casi in cui tale assorbimento sia stato previsto.

Gli aumenti biennali faranno parte della retribuzione di fatto e non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione ad incentivo, nonché degli altri istituti contrattuali che non facciano espresso riferimento alla retribuzione di fatto.

Art. 88 (Trasferimenti)

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 3, comma 8 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che ha novellato l'art. 2103, artt. 13 e 22 dello Statuto dei lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, all'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per mezzi di trasporto per sé e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se con familiari a carico, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione, e senza familiari una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora, in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto - sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso - o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, al trattamento di fine rapporto, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia e alle eventuali altre spettanze.

Art. 89 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

La risoluzione del rapporto di lavoro dell'operaio e dell'apprendista non in prova, avverrà in forma scritta e potrà avere luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di due settimane lavorative secondo l'orario contrattuale in atto.

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio o l'apprendista in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Per le modalità di resa delle dimissioni e della formalizzazione delle risoluzioni consensuali, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (D.Lgs. n. 151/2015, e successive modificazioni).

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute l'equivalente del preavviso non prestato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta ulteriore prestazione di lavoro, dovrà essere dato al lavoratore altro preavviso prima di poter procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggetto il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso nei termini di cui al vigente c.c.n.l.

In caso di licenziamento, a richiesta dell'operaio o dell'apprendista, l'azienda concederà brevi permessi per la ricerca di altra occupazione.

Salvo diversi accordi raggiunti tra le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012, il periodo che intercorre tra la comunicazione del datore di lavoro alla I.T.L. (contenente la volontà di quest'ultimo nonché i motivi per quali si procede al licenziamento), e la fine della procedura conciliativa, nel caso di esito negativo della stessa e qualora il lavoratore sia stato esonerato dal prestare attività lavorativa, le parti convengono che le suddette giornate dovranno essere intese come preavviso non lavorato, maturando il diritto al pagamento della relativa indennità.

Le parti convengono, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 41 della L. n. 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

PARTE INTERMEDI

Art. 90 (Tecnici)

Responsabilità civili e penali

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe dei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, 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.

Trasferimenti

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di nove mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Formazione professionale

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Art. 91 (Aumenti periodici di anzianità)

All'intermedio assunto dopo il 1° gennaio 1980 si applica la normativa dell'art. 46, Parte generale.

L'intermedio in forza al 1° gennaio 1980 che non abbia maturato a tale data completamente i 10 aumenti periodici previsti dalla normativa di cui al c.c.n.l. 2 luglio 1976, avrà diritto a maturarne di ulteriori sulla base degli importi previsti dall'art. 46, Parte generale, fino a raggiungere il numero massimo sopra indicato.

La frazione di biennio in corso al 31 dicembre 1979, già acquisita in cifra, non sarà tenuta in considerazione agli effetti dei 10 bienni sopraddetti e la sua entità risulterà quindi aggiuntiva.

A titolo informativo si riportano in calce le normative di cui al c.c.n.l. 2 luglio 1976 e di cui al c.c.n.l. 28 marzo 1983.

Aumenti periodici di anzianità - c.c.n.l. 28 marzo 1983

L'intermedio già in forza alla data del 1° gennaio 1980 con l'entrata in vigore della nuova disciplina manterrà in cifra l'importo degli aumenti periodici già maturati a tale data, sulla base della normativa in atto precedentemente, il cui testo è riportato in calce al presente articolo.

Anche il rateo di aumento periodico inferiore al biennio in corso di maturazione al 31 dicembre 1979 sarà trasformato in cifra ed acquisito dal lavoratore sempre sulla base della normativa in calce, riducendo l'importo dell'aumento periodico di tanti ventiquattresimi quanti sono i mesi mancanti al raggiungimento del biennio.

Gli aumenti periodici e l'eventuale frazione di cui ai commi precedenti saranno calcolati al minimo di stipendio e sull'indennità di contingenza rispettivamente in atto al 1° febbraio 1979 ed al 31 dicembre 1978.

Qualora l'intermedio alla data del 1° gennaio 1980 non abbia maturato completamente i 10 aumenti periodici di anzianità previsti dalla normativa precedentemente in atto, avrà diritto a maturarne di ulteriori sulla base degli importi previsti dal nuovo regime, fino a raggiungere il numero massimo sopra indicato.

L'intermedio di cui al 1° comma, per ogni intero aumento periodico maturato sia nella precedente che nella nuova disciplina, avrà annualmente diritto a percepire a titolo di superminimo l'importo corrispondente al 2,50% della cifra dell'indennità di contingenza maturata nell'anno solare. Il calcolo di tale superminimo verrà effettuato a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo.

La norma di cui al precedente comma inizia a produrre effetto a partire dall'anno 1979 compreso.

La frazione di biennio di cui al 2° comma del presente articolo non verrà tenuta in considerazione agli effetti dell'acquisizione dei 10 bienni sopraddetti e la sua entità risulterà quindi aggiuntiva.

Norma transitoria

Le disposizioni di cui al 5° comma del presente articolo non hanno più validità a far data dal 31 dicembre 1984.

Aumenti periodici di anzianità - c.c.n.l. 2 luglio 1976

Gli intermedi per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale, intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto per ogni biennio e per dieci bienni consecutivi indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile. Tale maggiorazione, nella misura del 5% biennale, verrà conteggiata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio.

Comunque i futuri aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1945, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio di categoria, l'intermedio manterrà, in aggiunta al minimo della nuova categoria di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 50% sarà ridotto in percentuale sull'ammontare complessivo del minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori aumenti periodici quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 50% del minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria e della relativa indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

La retribuzione di fatto resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria, maggiorato del riporto degli aumenti di cui al presente articolo.

Norma transitoria

Per i lavoratori di età inferiore ai 21 anni l'anzianità utile ai fini della maturazione del 1° scatto decorre dal 1° luglio 1973.

Chiarimento a verbale

Per i passaggi di categoria avvenuti prima del 1° luglio 1973, resta ferma la normativa prevista dal precedente contratto collettivo nazionale di lavoro 26 gennaio 1971.

Art. 92 (Trattamento in caso di sospensione o riduzione dell'orario 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, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, l'azienda stessa dovrà corrispondere al lavoratore, alle normali scadenze e senza operare alcuna riduzione, la retribuzione mensile di fatto.

Art. 93 (Tredicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà al lavoratore, per ciascun anno di anzianità, una tredicesima mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile normale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire, normalmente, la seconda decade di dicembre.

La tredicesima mensilità matura in misura proporzionale alle ore di effettiva prestazione.

Agli effetti del precedente comma verranno computati oltre i periodi di effettiva prestazione lavorativa, le assenze dal lavoro dovute a malattia e 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 disposizioni di legge. Non verranno computate le assenze ingiustificate e quelle relative al ricorso alla Cassa integrazione guadagni.

Art. 94 (Alloggio)

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provvederà in modo idoneo al trasporto corrisponderà al lavoratore un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo.

Art. 95 (Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione di fatto, pari a:

- 4 settimane per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 17 anni compiuti;
- 4 settimane più due giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio superiore ai 17 anni compiuti.

Tre settimane saranno godute in modo continuativo.

A fronte di esigenze tecnico produttive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alla R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (4 settimane/2 settimane).

Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3^a e 4^a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime due settimane, all'interno del periodo che va di massima dal 1° giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute.

Per le festività elencate all'art. 42, Parte generale cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni giornata di ferie, quando l'orario di lavoro sia distribuito su cinque giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 1/5 dell'orario settimanale contrattuale.

Come anzianità convenzionale, agli effetti della concessione delle ferie, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 40%.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze di lavoro dello stabilimento.

Il pagamento delle ferie dovrà essere fatto in via anticipata ed in ragione del periodo concesso a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita espressa alle ferie.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate anche le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - i permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per la 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.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Linee Guida ferie solidali

Le parti, confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle ore solidale, previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitino di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitino di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità, opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, nei limiti di seguito specificati, in favore dei colleghi che necessitino di una ulteriore dotazione di permessi.

La Banca delle ore solidale prevede la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per queste ultime quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ROL ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anche in via sperimentale:

- le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
- i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;
- le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
- la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
- le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
- ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
- la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

Le parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli Enti previdenziali sulle norme esistenti, al fine di apportare i necessari correttivi.

Le Parti, in caso di svolgimento del lavoro in modalità agile, rinviano ai principi e ai contenuti del Protocollo nazionale sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle Parti sociali e promosso dal Ministero del Lavoro.

Art. 96 (Trasferimenti)

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 3, comma 8 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che ha novellato l'art. 2103, 13 e 22 dello Statuto dei lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nelle località di origine che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per i lavoratori nella nuova località di lavoro o che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva.

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 - conviventi ed a carico - che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità di trasferimento commisurata a metà della retribuzione mensile, qualora si tratti del trasferimento di lavoratore celibe senza congiunti a carico, ovvero dell'intera retribuzione mensile - oltre ad un giorno di retribuzione per ogni figlio a carico - quando si tratti di lavoratore che si trasferisce con i congiunti a carico.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non compete l'indennità di cui sopra.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto al lavoratore.

Per i casi di trasferimento all'estero varranno i particolari accordi che interverranno fra le parti.

Art. 97 (Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro)

In caso di interruzione del servizio per malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione normale di fatto per i primi 6 mesi di assenza ed alla metà di essa per il periodo eccedente il 6° mese sino al termine della conservazione del posto di lavoro.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Inoltre, i trattamenti integrativi a carico dell'azienda previsti dal presente articolo sono da considerarsi al netto, intendendo in tal modo assicurare al lavoratore ammalato il percepimento della retribuzione che il lavoratore avrebbe conseguito nel caso in cui fosse stato presente al lavoro.

Quanto previsto dalla presente regolamentazione si applica anche in caso di assenza per Tbc.

Per l'assistenza di malattia valgono le disposizioni vigenti in materia.

In caso di ricovero ospedaliero, il trattamento a carico delle aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiori a quelli derivanti da malattia non ospedalizzata.

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.

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 C.i.g.

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.

Art. 98 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

Per quanto riguarda il trattamento in caso di gravidanza o puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente, le lavoratrici hanno diritto al 100% della retribuzione netta di fatto, fatta deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo per atti di previdenza, ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 58, Parte generale e 97, Parte intermedi della presente regolamentazione, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

E' vietato adibire al trasporto ed al sollevamento dei pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'art. 5 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (All. A del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) e nei casi di uso di sostanze tossiche 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 vengono 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. 17, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, sulla tutela delle lavoratrici madri.

Dichiarazione a verbale di interpretazione autentica

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Art. 99 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il contratto a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso sono stabiliti come segue, per l'intermedio che abbia superato il periodo di prova:

<i>Anzianità di servizio</i>	<i>6° livello</i>	<i>5° livello</i>
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	1 mese

Oltre a 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto a ritenere su quanto sia da lui dovuto all'intermedio, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali e non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il datore di lavoro concederà all'intermedio dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Come anzianità convenzionale, agli effetti del periodo di preavviso, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 40%.

Per le modalità di resa delle dimissioni e della formalizzazione delle risoluzioni consensuali, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (D.Lgs. n. 151/2015, e successive modificazioni).

Salvo diversi accordi raggiunti tra le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012, il periodo che intercorre tra la comunicazione del datore di lavoro alla I.T.L. (contenente la volontà di quest'ultimo nonché i motivi per i quali si procede al licenziamento) e la fine della procedura conciliativa, nel caso di esito negativo della stessa e qualora il lavoratore sia stato esonerato dal prestare attività lavorativa, le parti convengono che le suddette giornate dovranno essere intese come preavviso non lavorato, maturando il diritto al pagamento della relativa indennità.

Le parti convengono, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 41, della legge n., 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

PARTE IMPIEGATI

Art. 100 (Tecnici - Impiegati)

Responsabilità civili e penali

Ai lavoratori con funzioni di carattere direttivo nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, 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.

Trasferimenti

Il trasferimento dei lavoratori con funzioni di carattere direttivo che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di

quello occupato nella località di provenienza.

Formazione professionale

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con funzioni di carattere direttivo verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Art. 101 (Aumenti periodici di anzianità)

All'impiegato assunto dopo il 1° gennaio 1980 si applica la normativa dell'art. 46, Parte generale.

L'impiegato in forza al 1° gennaio 1980 che non abbia maturato a tale data completamente i 12 aumenti periodici previsti dalla normativa di cui al c.c.n.l. 2 luglio 1976, avrà diritto a maturarne di ulteriori sulla base degli importi previsti dall'art. 46, Parte generale, fino a raggiungere il numero massimo sopra indicato.

La frazione di biennio in corso al 31 dicembre 1979, già acquisita in cifra, non sarà tenuta in considerazione agli effetti dei 12 bienni sopraddetti e la sua entità risulterà quindi aggiuntiva.

A titolo informativo si riportano in calce le normative di cui al c.c.n.l. 2 luglio 1976 e di cui al c.c.n.l. 28 marzo 1983.

Aumenti periodici di anzianità - c.c.n.l. 28 marzo 1983

L'impiegato già in forza al 1° gennaio 1980 con l'entrata in vigore della nuova disciplina manterrà in cifra l'importo degli aumenti periodici già maturati a tale data, sulla base della normativa in atto precedentemente, il cui testo è riportato in calce al presente articolo.

Anche il rateo di aumento periodico inferiore al biennio in corso di maturazione al 31 dicembre 1979 sarà trasformato in cifra ed acquisito dal lavoratore sempre sulla base della normativa in calce, riducendo l'importo dell'aumento periodico di tanti ventiquattresimi quanti sono i mesi mancanti al raggiungimento del biennio.

Gli aumenti periodici e l'eventuale frazione di cui ai commi precedenti saranno calcolati sul minimo di stipendio e sull'indennità di contingenza rispettivamente in atto al 1° febbraio 1979 ed al 31 dicembre 1978.

Qualora l'impiegato alla data del 1° gennaio 1980 non abbia maturato completamente i 12 aumenti periodici di anzianità previsti dalla normativa precedente in atto, avrà diritto a maturarne di ulteriori sulla base degli importi previsti dal nuovo regime, fino a raggiungere il numero massimo sopra indicato.

L'impiegato avrà annualmente diritto a percepire a titolo di superminimo l'importo corrispondente al 2,50% della cifra dell'indennità di contingenza maturata nell'anno solare. Il calcolo di tale superminimo verrà effettuato a partire dall'anno 1979 compreso.

La frazione di biennio di cui al 2° comma del presente articolo non verrà tenuta in considerazione agli effetti dell'acquisto dei 12 bienni sopraddetti e la sua entità risulterà quindi aggiuntiva.

Norma transitoria

Le disposizioni di cui al 5° comma del presente articolo cessano la loro validità a far data dal 31 dicembre 1984.

Aumenti periodici di anzianità - c.c.n.l. 2 luglio 1976

Gli impiegati per l'anzianità maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale, intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto per ogni biennio e per dodici bienni consecutivi indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile. Tale maggiorazione, nella misura del 5% biennale, verrà conteggiata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Comunque i futuri aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati e da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio di categoria, l'impiegato manterrà, in aggiunta al minimo della nuova categoria di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza.

Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 60% sarà tradotto in percentuale sull'ammontare complessivo del minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'impiegato avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori aumenti periodici quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 60% del minimo contrattuale di stipendio, della nuova categoria e della relativa indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

La retribuzione di fatto resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria, o grado maggiore del riporto degli aumenti periodici di cui al presente articolo.

Norma transitoria

Per gli impiegati di età inferiore ai 21 anni l'anzianità utile ai fini della maturazione del 1° scatto decorre dal 1° luglio 1973.

Chiarimento a verbale

Per i passaggi di categoria avvenuti prima del 1° luglio 1973, resta ferma la normativa prevista dal precedente c.c.n.l. 26 gennaio 1971.

Art. 102 (Trattamento in caso di sospensione o riduzione dell'orario 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 disposti dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile di fatto non subirà riduzioni.

Art. 103 (Tredicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà all'impiegato, per ciascun anno di anzianità una tredicesima mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

La tredicesima mensilità matura in misura proporzionale alle ore di effettiva prestazione.

Agli effetti del precedente comma verranno computati, oltre i periodi di effettiva prestazione lavorativa, le assenze dal lavoro dovute a malattia e 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 disposizioni di legge. Non verranno computate le assenze ingiustificate e quelle relative al ricorso alla Cassa integrazione guadagni.

Art. 104 (Alloggio)

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo.

Art. 105 (Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha il diritto ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione di fatto, pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità sino a 8 anni;
- 4 settimane più un giorno lavorativo in caso di anzianità da oltre otto anni a diciassette anni compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità oltre i diciassette anni compiuti.

Tre settimane saranno godute in modo continuativo.

A fronte di esigenze tecnico produttive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alla R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (4 settimane/2 settimane).

Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3^a e 4^a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime due settimane, all'interno del periodo che va di massima dal 1^o giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute.

Ogni giornata di ferie, quando l'orario di lavoro sia distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà ad 1/5 dell'orario settimanale contrattuale.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto -, i permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Come anzianità convenzionale, agli effetti della concessione delle ferie, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio o intermedio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 25%.

All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Per le festività elencate all'art. 42, Parte generale, cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze dell'azienda e dell'interesse dell'impiegato.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorrevano le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 47, Parte generale. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto d'impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'annata, l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

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.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Linee Guida ferie solidali

Le parti, confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle ore solidale, previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità, opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, nei limiti di seguito specificati, in favore dei colleghi che necessitano di una ulteriore dotazione di permessi.

La Banca delle ore solidale prevede la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per queste ultime quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruito dal lavoratore beneficiario

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ROL ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anche in via sperimentale:

- le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
- i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;
- le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
- la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
- le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
- ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
- la gestione delle eventuali quote non fruito, prevedendo che le quote cedute e non fruito rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

Le parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli Enti previdenziali sulle norme esistenti, al fine di apportare i necessari correttivi.

Le Parti, in caso di svolgimento del lavoro in modalità agile, rinviano ai principi e ai contenuti del Protocollo nazionale sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle Parti sociali e promosso dal Ministero del Lavoro.

Art. 106 (Trasferimenti)

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 3, comma 8 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che ha novellato l'art. 2103, 13 e 22 dello Statuto dei lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, l'impiegato trasferito 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 ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per gli impiegati nella nuova località di lavoro o che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva, salvo che, per gli impiegati di 7° e di 6° livello, all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, nel quale caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso non avrà diritto, in caso di licenziamento, né al preavviso né alla relativa indennità sostitutiva. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore, riconosciuta dall'azienda anche nell'ipotesi avanti prevista, l'impiegato conserva pure il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

All'impiegato 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 che lo seguono nel trasferimento nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità di trasferimento, commisurata a metà della retribuzione mensile, qualora si tratti del trasferimento di impiegato celibe senza congiunti a carico, ovvero dell'intera retribuzione mensile - oltre un giorno per ogni figlio a carico - quando si tratti di impiegato che si trasferisce con i congiunti a carico.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non compete l'indennità di cui sopra.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto all'impiegato.

Per i casi di trasferimento all'estero varranno i particolari accordi che interverranno fra le parti.

Art. 107 (Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro)

In caso di interruzione del lavoro per malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione normale di fatto per i primi 6 mesi di assenza ed alla metà di essa per il periodo eccedente il 6° mese sino al termine della conservazione del posto di lavoro.

E' facoltà dell'azienda dedurre quanto l'impiegato percepisce per eventuali atti di previdenza compiuti dalla stessa per i casi di infortunio non sul lavoro e di malattia.

Quanto previsto dalla presente regolamentazione si applica anche in caso di assenza per Tbc. In caso il suddetto trattamento economico integrativo sarà da considerare al netto e verrà in ogni caso corrisposto con deduzione di quanto comunque percepito da parte dell'Istituto previdenziale.

Per l'assistenza di malattia valgono le disposizioni vigenti in materia.

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.

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 C.i.g.

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.

Art. 108 (Tutela della maternità)

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica della maternità, nel caso di gravidanza, di puerperio e di necessità di provvedere alle cure dell'infante, l'impiegata potrà assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di mesi 11, osservati sempre i termini di astensione obbligatoria dal lavoro fissati dalla legge stessa.

Sempre ferme le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, l'azienda deve, in caso di gravidanza e puerperio, integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza obbligatoria fino a concorrenza del 100% della retribuzione netta di fatto.

Qualora durante il periodo di cui al 1° comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni previste dall'art. 107 del presente contratto quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità per tutto il periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale (di legge o di contratto) più favorevoli all'impiegata, il trattamento, di cui al presente articolo, sarà assorbito e sostituito, fino alla concorrenza del trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

E' vietato adibire al trasporto ed al sollevamento dei pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'art. 5 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (All. A del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) e nei casi di uso di sostanze tossiche 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 vengono 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. 17, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, sulla tutela delle lavoratrici madri.

Dichiarazione a verbale di interpretazione autentica

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Art. 109 (Indennità maneggio denaro - Cauzioni)

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% del minimo contrattuale dello stipendio mensile.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 110 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda sono stabiliti come segue, per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

<i>Anzianità di servizio</i>	<i>Mesi di preavviso secondo i livelli</i>			
	8°	7°	6° - 5°	4° - 3° - 3° <i>super</i> - 2° e 2° <i>super</i>
Fino a 5 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Da 5 a 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 10 anni	5 mesi	4 mesi	2 mesi e 1/2	2 mesi

Come anzianità convenzionale, agli effetti della determinazione dei termini di preavviso, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 25%.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto a ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Per le modalità di resa delle dimissioni e della formalizzazione della risoluzioni consensuali, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (D.Lgs. n. 151/2015, e successive modificazioni).

Salvo diversi accordi raggiunti tra le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012, il periodo che intercorre tra la comunicazione del datore di lavoro alla I.T.L. (contenente la volontà di quest'ultimo nonché i motivi per i quali si procede al licenziamento) e la fine della procedura conciliativa, nel caso di esito negativo della stessa e qualora il lavoratore sia stato esonerato dal prestare attività lavorativa, le parti convengono che le suddette giornate dovranno essere intese come preavviso non lavorato, maturando il diritto al pagamento della relativa indennità.

Le parti convengono, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 41 della legge n. 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Le dimissioni o le risoluzioni consensuali rassegnate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza o nei primi 3 anni di vita del bambino devono obbligatoriamente essere convalidate presso la I.T.L. competente.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

QUADRI

Art. 111 (Norme particolari)

1) In caso di svolgimento di mansioni di livello superiore 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;

2) ai quadri si riconosce 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;

3) ai quadri si riconosce la possibilità di interventi formativi atti a favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate;

4) fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte;

5) al quadro, salve le specifiche disposizioni di cui sopra, si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati con funzioni direttive;

6) il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente c.c.n.l. si è data attuazione al disposto della legge n. 190/1985.

Parte retributiva

Art. 112 (Aumenti retributivi e nuovi minimi contrattuali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Decorrenze e importi degli aumenti

<i>Livelli</i>	<i>01/04/2017</i>	<i>01/04/2018</i>	<i>01/04/2019</i>	<i>Totali</i>
8°	30,75	30,75	24,60	86,10
7°	30,00	30,00	24,00	84,00
6°	27,25	27,25	21,80	76,30
5°	25,75	25,75	20,60	72,10
4°	25,00	25,00	20,00	70,00
3° Super	24,25	24,25	19,40	67,90
3°	23,75	23,75	19,00	66,50
2° Super	22,75	22,75	18,20	63,70
2°	22,50	22,50	18,00	63,00
1°	13,50	13,50	10,80	37,80

Di conseguenza i nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

<i>Livelli</i>	<i>01/04/2017</i>	<i>01/04/2018</i>	<i>01/04/2019</i>	<i>Scala parametrica</i>
8°	2.132,75	2.163,50	2.188,10	123
7°	1.988,50	2.018,50	2.042,50	120

6°	1.830,25	1.857,50	1.879,30	109
5°	1.739,25	1.765,00	1.785,60	103
4°	1.674,50	1.699,50	1.719,50	100
3° Super	1.636,25	1.660,50	1.679,90	97
3°	1.600,75	1.624,50	1.643,50	95
2° Super	1.554,25	1.577,00	1.595,20	91
2°	1.521,00	1.543,50	1.561,50	90
1°	1.205,00	1.218,50	1.229,30	54

L'indennità di funzione pari a € 41,31 mensili prevista ai lavoratori con qualifica di quadro dal 1° settembre 1995 viene mantenuta. Tale indennità è assorbibile dai superminimi individuali.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 112

(Aumenti retributivi e nuovi minimi contrattuali)

DECORRENZE E IMPORTI DEGLI AUMENTI

<i>Livelli</i>	<i>01/12/2021</i>	<i>01/09/2022</i>	<i>01/07/2023</i>	<i>TOTALI</i>
8°	€ 30,75	€ 30,75	€ 24,60	€ 86,10
7°	€ 30,00	€ 30,00	€ 24,00	€ 84,00
6°	€ 27,25	€ 27,25	€ 21,80	€ 76,30
5°	€ 25,75	€ 25,75	€ 20,60	€ 72,10
4°	€ 25,00	€ 25,00	€ 20,00	€ 70,00
3° super	€ 24,25	€ 24,25	€ 19,40	€ 67,90
3°	€ 23,75	€ 23,75	€ 19,00	€ 66,50
2° super	€ 22,75	€ 22,75	€ 18,20	€ 63,70
2°	€ 22,50	€ 22,50	€ 18,00	€ 63,00
1°	€ 13,50	€ 13,50	€ 10,80	€ 37,80

Di conseguenza i nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

<i>Livelli</i>	<i>01/12/2021</i>	<i>01/09/2022</i>	<i>01/07/2023</i>	<i>Scala parametrica</i>
----------------	-------------------	-------------------	-------------------	--------------------------

8°	€ 2.218,85	€ 2.249,60	€ 2.274,20	123
7°	€ 2.072,50	€ 2.102,50	€ 2.126,50	120
6°	€ 1.906,55	€ 1.933,80	€ 1.955,60	109
5°	€ 1.811,35	€ 1.837,10	€ 1.857,70	103
4°	€ 1.744,50	€ 1.769,50	€ 1.789,50	100
3° super	€ 1.704,15	€ 1.728,40	€ 1.747,80	97
3°	€ 1.667,25	€ 1.691,00	€ 1.710,00	95
2° super	€ 1.617,95	€ 1.640,70	€ 1.658,90	91
2°	€ 1.584,00	€ 1.606,50	€ 1.624,50	90
1°	€ 1.242,80	€ 1.256,30	€ 1.267,10	54

L'indennità di funzione pari ad € 41,31 mensili prevista ai lavoratori con qualifica di quadro dal 1° settembre 1995 viene mantenuta. Tale indennità è assorbibile dai superminimi individuali.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 112

(Aumenti retributivi e nuovi minimi contrattuali)

L'aumento contrattuale, pari a euro 191 lordi calcolati al 4° livello e riparametrati sulla base dell'attuale scala parametrica, sarà erogato alle seguenti scadenze:

- euro 90 dal 1° agosto 2024
- euro 51 dal 1° agosto 2025
- euro 50 dal 1° agosto 2026

Decorrenze e importi degli aumenti

<i>Livelli</i>	<i>01/08/2024</i>	<i>01/08/2025</i>	<i>01/08/2026</i>	<i>TOTALI</i>	<i>Scala parametrica</i>
8°	€ 110,70	€ 62,73	€ 61,50	€ 234,93	123
7°	€ 108,00	€ 61,20	€ 60,00	€ 229,20	120
6°	€ 98,10	€ 55,59	€ 54,50	€ 208,19	109
5°	€ 92,70	€ 52,53	€ 51,50	€ 196,73	103
4°	€ 90,00	€ 51,00	€ 50,00	€ 191,00	100
3° super	€ 87,30	€ 49,47	€ 48,50	€ 185,27	97
3°	€ 85,50	€ 48,45	€ 47,50	€ 181,45	95
2° super	€ 81,90	€ 46,41	€ 45,50	€ 173,81	91

<i>Livelli</i>	<i>01/08/2024</i>	<i>01/08/2025</i>	<i>01/08/2026</i>	<i>TOTALI</i>	<i>Scala parametrica</i>
2°	€ 81,00	€ 45,90	€ 45,00	€ 171,90	90
1°	€ 48,60	€ 27,54	€ 27,00	€ 103,14	54

Limitatamente al primo livello, fermo restando il mantenimento della scala parametrica utile al calcolo dei futuri aumenti contrattuali, la retribuzione minima, in aggiunta a quanto sopra concordato, è incrementata di un ulteriore importo pari a 186,76 euro lordi a partire dal 1° gennaio 2025. Di conseguenza, la retribuzione del 1° livello sarà pari a euro 1.502,46 a partire da gennaio 2025, euro lordi 1.530,00 da agosto 2025 e euro lordi 1.557,00 da agosto 2026.

Di conseguenza nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

<i>Livelli</i>	<i>01/08/2024</i>	<i>01/01/2025</i>	<i>01/08/2025</i>	<i>01/08/2026</i>
8°	€ 2.384,90	€ 2.384,90	€ 2.447,63	€ 2.509,13
7°	€ 2.234,50	€ 2.234,50	€ 2.295,70	€ 2.355,70
6°	€ 2.053,70	€ 2.053,70	€ 2.109,29	€ 2.163,79
5°	€ 1.950,40	€ 1.950,40	€ 2.002,93	€ 2.054,43
4°	€ 1.879,50	€ 1.879,50	€ 1.930,50	€ 1.980,50
3° super	€ 1.835,10	€ 1.835,10	€ 1.884,57	€ 1.933,07
3°	€ 1.795,50	€ 1.795,50	€ 1.843,95	€ 1.891,45
2°super	€ 1.740,80	€ 1.740,80	€ 1.787,21	€ 1.832,71
2°	€ 1.705,50	€ 1.705,50	€ 1.751,40	€ 1.796,40
1°	€ 1.315,70	€ 1.502,46	€ 1.530,00	€ 1.557,00

L'indennità di funzione pari ad € 41,31 mensili prevista ai lavoratori con qualifica di quadro dal 1 Settembre 1995 viene mantenuta. Tale indennità è assorbita dai superminimi individuali.

Art. 113 ("Welfare" sanitario)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Con l'intento di garantire un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le parti concordano di finanziare un fondo attraverso un contributo mensile, a carico delle imprese, pari a 8 euro per 12 mensilità, a decorrere dal 1° gennaio 2019, incrementati di ulteriori 4 euro, per un totale di 12, a partire dal mese di settembre 2019.

Saranno iscritti al fondo tutti i dipendenti, non in prova, con un contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e quelli con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese.

Entro il mese di dicembre 2018 le parti individueranno il fondo di assistenza contrattuale con l'intento, ove fosse già costituito, di aderire ad un fondo intersettoriale sanitario del settore moda.

L'obbligo di adesione non sussiste per quelle imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con pari costi o superiori a quelli di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza del Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le R.S.U./OO.SS.

Dichiarazione finale

Le parti firmatarie si impegnano a intervenire tempestivamente, ove fosse richiesto, per dirimere controversie che dovessero insorgere in ordine alla applicazione della presente intesa.

N.d.R.:

L'accordo 8 ottobre 2018 prevede quanto segue:

Si conviene di modificare l'art. 113 "Welfare sanitario" del c.c.n.l. 27 aprile 2017, che deve intendersi sostituito così come sotto riportato:

Art. 113

(Welfare sanitario)

Con l'intento di garantire un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le parti concordano di finanziare il "Fondo di Assistenza sanitaria integrativa Sanimoda", attraverso la corresponsione di contributo mensile, a carico delle imprese, pari a 12 euro per 12 mensilità annue, a decorrere dal 1° maggio 2019.

Saranno iscritti al fondo tutti i dipendenti, non in prova, con un contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e quelli con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese.

Limitatamente al solo contributo da erogare nel mese di maggio 2019, lo stesso è incrementato di 16 euro, per un totale complessivo di 28 euro.

L'obbligo di adesione non sussiste per quelle imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con pari costi o superiori a quelli di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza del Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le R.S.U./OO.SS.

N.d.R.:

L'accordo 10 aprile 2020 prevede quanto segue:

Oggi 10 aprile 2020, le sottoscritte Parti si sono incontrate (in videoconferenza) per esaminare congiuntamente la situazione conseguente all'emergenza sanitaria Covid-19 con riferimento alle imprese ed ai lavoratori di tutti i comparti del settore moda.

In particolare, considerato:

- la preoccupante crisi di liquidità che sta investendo le aziende del settore a seguito del blocco di quasi tutte le attività economiche disposte dai provvedimenti emergenziali del Governo;
- la necessità, condivisa da tutte le Parti, di preservare la piena operatività degli enti bilaterali di settore Previmoda e Sanimoda per garantire, anche in questa fase di straordinaria emergenza, ai lavoratori di tutti i comparti della moda la continuità della previdenza complementare, dell'assicurazione vita e invalidità e dell'assicurazione sanitaria integrativa;
- Sanimoda, su indicazione e con il consenso delle Parti stesse, a seguito della dichiarazione di "pandemia" da parte dell'OMS (che avrebbe escluso dalla copertura assicurativa i lavoratori soggetti al contagio da Covid-19) ha recentemente esteso la polizza anche al rischio da Covid-19 per tutto l'anno 2020, sostenendone in proprio i relativi costi;
- il 20 aprile 2020 è fissata la scadenza ordinaria per il versamento da parte delle aziende:
- a Previmoda dei contributi previdenziali e del premio assicurativo vita e invalidità relativi al 1° trimestre 2020,
- a Sanimoda del contributo/premio assicurativo relativo al 2° trimestre 2020,

le Parti hanno concordato quanto segue:

1. SANIMODA

Al fine di consentire il mantenimento della continuità della copertura assicurativa in questo momento di straordinaria emergenza sanitaria, si richiede al Fondo di confermare la scadenza del 20 aprile 2020 per il versamento del contributo relativo al 2° trimestre 2020 e le scadenze relative ai trimestri successivi del 2020.

Si chiede inoltre di verificare con il fornitore assicurativo ogni possibilità tecnica per applicare equi margini di tolleranza nei casi di eventuale morosità contributiva, soprattutto se preventivamente comunicati dalle aziende.

2. PREVIMODA

Al fine di contribuire ad alleviare la crisi di liquidità in cui si trovano molte aziende, si richiede al Fondo di offrire alle aziende stesse la facoltà di sospendere il versamento dei contributi previdenziali (a carico dell'azienda più la quota t.f.r.) relativi al 1° trimestre 2020. Lo stesso versamento potrà essere successivamente corrisposto al Fondo nel 3° e 4° trimestre 2020, secondo le modalità che saranno definite dal Fondo stesso, e comunque entro il 31 dicembre 2020. Le aziende che intendono avvalersi della suddetta facoltà lo comunicano ai lavoratori entro il mese di aprile 2020. Le aziende dovranno comunque versare al Fondo la quota a carico del lavoratore e il contributo assicurativo dello 0,20% e presentare nei termini ordinari la dichiarazione contributiva, secondo le modalità che saranno indicate dal Fondo stesso. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro le aziende verseranno al Fondo tutte le spettanze nelle scadenze ordinarie.

3. Le parti si impegnano a monitorare congiuntamente l'evoluzione della situazione, anche in vista delle prossime scadenze contributive del 20 luglio 2020.

4. Il presente Accordo viene subito trasmesso ai CdA di Previmoda e Sanimoda affinché ne predispongano tempestivamente le modalità applicative e ne diano ampia comunicazione a tutte le aziende ed ai lavoratori.

N.d.R.:

L'accordo 21 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 113

(Welfare sanitario)

In applicazione del c.c.n.l. 27 aprile 2017, le parti hanno contribuito all'attivazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa intersettoriale "Sanimoda".

Le Parti firmatarie del presente c.c.n.l. intendono confermare le garanzie attivate per tutti i dipendenti e, a tal fine, convengono:

a) di finanziare l'adesione al fondo Sanimoda con un contributo mensile, a carico delle imprese, che viene mantenuto in 12,00 euro per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese;

b) di confermare che il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la R.S.U.

~~Con l'intento di garantire un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le parti concordano di finanziare un fondo attraverso un contributo mensile, a carico delle imprese, pari a 8 euro per 12 mensilità, a decorrere dal 1° gennaio 2019, incrementati di ulteriori 4 euro, per un totale di 12, a partire dal mese di settembre 2019.~~

~~Saranno iscritti al fondo tutti i dipendenti, non in prova, con un contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e quelli con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese.~~

~~Entro il mese di dicembre 2018 le parti individueranno il fondo di assistenza contrattuale con l'intento, ove fosse già costituito, di aderire ad un fondo intersettoriale sanitario del settore moda.~~

~~L'obbligo di adesione non sussiste per quelle imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con pari costi o superiori a quelli di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza del Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le R.S.U./OO.SS.~~

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Art. 113

(Welfare Sanitario)

In applicazione del c.c.n.l. 27 aprile 2017, le parti hanno contribuito all'attivazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa intersettoriale "Sanimoda".

Le Parti firmatarie del presente c.c.n.l. intendono confermare le garanzie attivate per tutti i dipendenti e, a tal fine, convengono:

a) di finanziare l'adesione al fondo Sanimoda con un contributo mensile, a carico delle imprese, che viene mantenuto in 12 euro per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese.

A far data dal 1° gennaio 2026, al fine di elevare il livello delle prestazioni con il passaggio al "Piano Sanitario Premium", il contributo mensile a carico delle imprese sarà incrementato a complessivo 15 euro per 12 mensilità, per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese

b) di confermare che il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la R.S.U.

Con decorrenza a far data dal 1° gennaio 2025, tramite Sanimoda sarà attivata una assicurazione contro la non autosufficienza (LTC), alla quale saranno iscritti tutti i lavoratori in forza alla data suddetta.

Questa assicurazione sarà finanziata dalle imprese con un contributo pari a due euro/mese, per 12 mensilità, per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese.

La corresponsione a Sanimoda avverrà con le medesime tempistiche, modalità e condizioni del contributo sanitario di cui al presente articolo.

Protocollo 1-bis 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 al sistema manifatturiero di esprimere le proprie potenzialità è un percorso che narra la storia delle relazioni industriali nelle imprese del settore calzaturiero.

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 mesi 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 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 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 sull'opportunità di definire, in via sperimentale e limitatamente alla durata del presente contratto, 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 con decorrenza dalla data del presente accordo e per un periodo sperimentale pari alla durata dello stesso 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 flessibilità 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 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 nuova procedura di cui al presente Protocollo potranno continuare ad applicare le regole già previste 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 sperimentale sopra delineato possa contribuire ad ampliare l'area del confronto costruttivo tra imprese e lavoratori anche nella prospettiva dell'estensione della contrattazione aziendale.

Ogni 6 mesi verrà attuata, fra le parti firmatarie del c.c.n.l., una verifica sullo stato di applicazione del Protocollo anche con l'obiettivo di individuare possibili interventi in grado di agevolarne la sua applicazione.

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 delle aziende calzaturiere.

Scheda

Le pratiche adottate dalle aziende del settore calzaturiero si distinguono in due tipologie:

1. Soluzioni adottate a livello aziendale su rimando del c.c.n.l.

Tali soluzioni riguardano 3 istituti contrattuali:

Flessibilità: prevedono 2 possibili modalità di intervento:

- incremento delle ore di flessibilità oltre le 96 previste dal c.c.n.l.;
- recupero della flessibilità con programmazione individuale e non collettiva.

Ferie:

- possibilità di programmare il godimento della 3^a 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.

2. Soluzioni adottate totalmente a livello aziendale per rispondere ad esigenze particolari

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 2 Fondo di previdenza complementare "PREVIMODA"

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A fronte della richiesta delle Organizzazioni sindacali FILTA, FILTEA e UILTA di far iniziare l'attività operativa del Fondo PREVIMODA in tempi solleciti collegati alla definizione del rinnovo contrattuale, ANCI dichiara la propria disponibilità a rivedere il limite minimo di preiscrizioni di cui al punto 2 del rinnovo della parte economica biennale siglata il 10 settembre 1997.

Il numero di preiscrizioni al quale ora fare riferimento è indicato in 25.000.

Questo passaggio richiede peraltro il consenso delle altre Associazioni imprenditoriali che hanno aderito all'atto costitutivo di PREVIMODA. Inoltre sarà necessario il parere favorevole del Consiglio di amministrazione provvisorio di PREVIMODA.

Le decorrenze e le modalità relative alle contribuzioni al Fondo sono stabilite dal 1° gennaio 2001.

Questa decorrenza su proposta del Consiglio di amministrazione di PREVIMODA sostenuta da delibera potrà essere anticipata, salvo ratifica delle Associazioni firmatarie dell'atto costitutivo e di quelle che vi abbiano successivamente aderito.

Previdenza complementare - Norme per calcolare la contribuzione

In relazione al punto "Previdenza complementare" dell'accordo di rinnovo del 10 settembre 1997 della parte economica biennale del c.c.n.l. del settore calzaturiero, le parti concordano che la contribuzione a carico dell'impresa e del lavoratore sia disciplinata come segue:

- il contributo mensile verrà calcolato e trattenuto sul minimo contrattuale afferente i singoli periodi mensili, per 13 mensilità;
- per ciascuna delle tredici rate le contribuzioni saranno calcolate solo in presenza di un imponibile contributivo, al netto della trattenuta previdenziale a carico del lavoratore, che risulti pari o superiore all'importo della contribuzione mensile da versare al Fondo di previdenza complementare e da trattenere al lavoratore;
- la contribuzione sul t.f.r. relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 sarà effettuata sull'intero ammontare del t.f.r. annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982;
- la contribuzione sul t.f.r. relativa ai lavoratori di prima occupazione fino al 28 aprile 1993, sarà calcolata nella misura pari al 2% del minimo contrattuale annuo (13 mensilità), da detrarre dal t.f.r. annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982.

Le parti si danno reciprocamente atto di essere disponibili a modificare l'atto istitutivo del Fondo di previdenza complementare PREVIMODA per consentire l'adesione al Fondo anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi.

Analoga disponibilità dovrà essere verificata anche presso le altre parti istitutrici di PREVIMODA.

Previdenza complementare

Norme in vigore dal 1° gennaio 2009, c.c.n.l. 2 luglio 2008

A decorrere dal 1° gennaio 2009 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'1,20%. Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da PREVIMODA.

Inoltre, le parti convengono sui seguenti punti, aventi decorrenza dal 1° gennaio 2009:

- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari "una tantum", qualora la contrattazione aziendale lo preveda;
- 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.

Norme in vigore dal 14 giugno 2010, c.c.n.l. 14 giugno 2010

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.

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.
-

N.d.R.:

L'accordo 10 aprile 2020 prevede quanto segue:

Oggi 10 aprile 2020, le sottoscritte Parti si sono incontrate (in videoconferenza) per esaminare congiuntamente la situazione conseguente all'emergenza sanitaria Covid-19 con riferimento alle imprese ed ai lavoratori di tutti i comparti del settore moda.

In particolare, considerato:

- la preoccupante crisi di liquidità che sta investendo le aziende del settore a seguito del blocco di quasi tutte le attività economiche disposte dai provvedimenti emergenziali del Governo;
- la necessità, condivisa da tutte le Parti, di preservare la piena operatività degli enti bilaterali di settore Previmoda e Sanimoda per garantire, anche in questa fase di straordinaria emergenza, ai lavoratori di tutti i comparti della moda la continuità della previdenza complementare, dell'assicurazione vita e invalidità e dell'assicurazione sanitaria integrativa;
- Sanimoda, su indicazione e con il consenso delle Parti stesse, a seguito della dichiarazione di "pandemia" da parte dell'OMS (che avrebbe escluso dalla copertura assicurativa i lavoratori soggetti al contagio da Covid-19) ha recentemente esteso la polizza anche al rischio da Covid-19 per tutto l'anno 2020, sostenendone in proprio i relativi costi;
- il 20 aprile 2020 è fissata la scadenza ordinaria per il versamento da parte delle aziende:
- a Previmoda dei contributi previdenziali e del premio assicurativo vita e invalidità relativi al 1° trimestre 2020,
- a Sanimoda dei contributo/premio assicurativo relativo al 2° trimestre 2020,

le Parti hanno concordato quanto segue:

1. SANIMODA

Al fine di consentire il mantenimento della continuità della copertura assicurativa in questo momento di straordinaria emergenza sanitaria, si richiede al Fondo di confermare la scadenza del 20 aprile 2020 per il versamento del contributo relativo al 2° trimestre 2020 e le scadenze relative ai trimestri successivi del 2020. Si chiede inoltre di verificare con il fornitore assicurativo ogni possibilità tecnica per applicare equi margini di tolleranza nei casi di eventuale morosità contributiva, soprattutto se preventivamente comunicati dalle aziende.

2. PREVIMODA

Al fine di contribuire ad alleviare la crisi di liquidità in cui si trovano molte aziende, si richiede al Fondo di offrire alle aziende stesse la facoltà di sospendere il versamento dei contributi previdenziali (a carico dell'azienda più la quota t.f.r.) relativi al 1° trimestre 2020. Lo stesso versamento potrà essere successivamente corrisposto al Fondo nel 3° e 4° trimestre 2020, secondo le modalità che saranno definite dal Fondo stesso, e comunque entro il 31 dicembre 2020. Le aziende che intendono avvalersi della suddetta facoltà lo comunicano ai lavoratori entro il mese di aprile 2020. Le aziende dovranno comunque versare al Fondo la quota a carico del lavoratore e il contributo assicurativo dello 0,20% e presentare nei termini ordinari la dichiarazione contributiva, secondo le modalità che saranno indicate dal Fondo stesso. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro le aziende verseranno al Fondo tutte le spettanze nelle scadenze ordinarie.

3. Le parti si impegnano a monitorare congiuntamente l'evoluzione della situazione, anche in vista delle prossime scadenze contributive del 20 luglio 2020.

4. Il presente Accordo viene subito trasmesso ai CdA di Previmoda e Sanimoda affinché ne predispongano tempestivamente le modalità applicative e ne diano ampia comunicazione a tutte le aziende ed ai lavoratori.

N.d.R.:

L'accordo 17 luglio 2024 prevede quanto segue:

Protocollo 2

Fondo di previdenza complementare "PREVIMODA"

Omissis.

Norme in vigore dal ~~1 luglio 2014~~ 1° aprile 2025

Con decorrenza dal ~~1 luglio 2014~~ 1° aprile 2025, per ogni lavoratore iscritto al Fondo che versi il proprio contributo al Fondo di previdenza complementare le aziende sono tenute a versare un contributo aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare pari allo ~~0,200~~ 0,24% dell'ERN (elemento retributivo nazionale).

Il suddetto contributo sarà integralmente destinato al finanziamento di una assicurazione per premiorienza ed invalidità permanente nei termini di cui al verbale d'accordo del 31 marzo 2014 il quale si allega al presente protocollo.

Omissis.

Protocollo 3 Protocollo d'intesa sulla bilateralità

Programma delle attività dell'Osservatorio nazionale e dell'Organismo bilaterale nazionale per la formazione per il biennio 2010-2012

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 9 e 10 del presente contratto nazionale, le parti nel triennio 2010-2012 si attiveranno per realizzare, in via prioritaria, le seguenti iniziative bilaterali:

- Realizzazione delle sessioni annuali sulla politica industriale (art. 9 del c.c.n.l.) con eventuale aggiornamento del documento comune di politica industriale del 15 dicembre 2008.
- Attuazione dell'accordo delle parti sociali del 22 gennaio 2009 in merito al "Secondo piano formativo nazionale integrato per il settore calzaturiero", al fine di dare continuità al Protocollo di intesa stipulato fra le parti sociali ed istituzionali il 16 marzo 2005.
- Definizione delle "Linee-guida" della contrattazione aziendale e dei "modelli di premio di risultato" ai sensi dei nuovi artt. 6 e 8 del c.c.n.l.
- Attuazione di quanto previsto al punto "Disposizioni finali e verifiche" del Protocollo 13 del c.c.n.l.
- Continuazione e potenziamento del progetto "Formashoes" programma nazionale di formazione per le aziende del settore calzaturiero con l'elaborazione di nuovi programmi di formazione per il settore per il triennio 2010-2012.
- Costituzione, nell'ambito dell'Organismo bilaterale nazionale, di un Organismo bilaterale paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. del T.U. n. 81/2008.
- Studio di un eventuale progetto settoriale nazionale (con finanziamenti di Fondimpresa e/o dell'INAIL) in materia di informazione e formazione dei lavoratori, dei R.L.S. e dei RSPP.
- Attuazione del Protocollo 17 del c.c.n.l.: Gruppo di lavoro paritetico sulla distribuzione commerciale.
- Iniziative comuni in materia di sicurezza dei prodotti del settore calzaturiero in collaborazione con il Ministero della sanità.

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 4 Protocollo per lo sviluppo del Sistema moda e dell'occupazione al sud

ANCI e FILTA, FILTEA, UILTA confermano l'impegno ad un'azione congiunta per la difesa del settore e dell'insieme della filiera presente nel nostro Paese così come indicato nel documento di politica industriale varato dal Ministero dell'industria di concerto con le parti sociali.

Le parti convengono sulla necessità che il Sistema moda sviluppi ulteriormente processi di internazionalizzazione, al fine di acquisire e consolidare nuovi sbocchi sul mercato globale.

Nel riconfermare l'impegno alla difesa della filiera e dell'occupazione al nord e, nell'individuare il sud, con particolare riferimento ai distretti meridionali, il luogo utile per una politica di crescita e di sviluppo per l'occupazione, si indica altresì la necessità di frenare processi di delocalizzazione o di decentramento internazionale individuando nel Mezzogiorno lo sbocco di riferimento principale anche di una parte della produzione oggi delocalizzata nei Paesi a più basso costo del lavoro.

In quest'ambito le parti assumono l'obiettivo del consolidamento e della crescita del sistema produttivo e dell'occupazione, soprattutto femminile, nel Mezzogiorno.

Tale obiettivo oltreché condiviso, è praticabile anche nel contesto derivante dai processi di globalizzazione.

Inoltre, le opportunità offerte dall'avvio della moneta unica europea e dalla costruzione di un'Europa sociale e politica, determinano un quadro di vincoli ma anche di nuove opportunità per lo sviluppo del Sistema moda in Italia e per la difesa dell'occupazione.

Dentro questo nuovo quadro vanno considerati importanti e significativi i diversi progetti già presentati da imprese ed in alcuni casi già approvati, relativi al Sistema moda.

Le azioni finalizzate alla crescita occupazionale dovranno considerare i risultati derivanti da:

- 1) azione per l'emersione;
- 2) nuovi progetti già approvati;
- 3) nuovi progetti da presentare a partire dal 2000.

E' proprio dal nuovo patto per il lavoro che si determinano le condizioni per un rilancio degli investimenti, finalizzati a creare nuova occupazione nel Mezzogiorno.

Le parti convengono sull'utilità di favorire gli investimenti finalizzati alla nascita di imprese del Sistema moda, fermo restando l'esigenza di guardare al sud come ad una filiera per la quale necessita una forte innovazione qualitativa del sistema produttivo, del prodotto e del lavoro, da realizzare attraverso la formazione, la ricerca e l'innovazione.

Tutto ciò anche al fine di creare marchi propri in grado di competere nel mercato globale.

L'inserimento delle imprese nel Mezzogiorno è caratterizzato dall'esistenza di un certo numero di aree a maggiore concentrazione particolarmente in Puglia e Campania.

Queste aree non appaiono ancora tutte strutturate come distretti industriali anche se sarebbe errato affermare che, a livello locale, non c'è coscienza dell'importanza del distretto.

Lo sviluppo del sistema produttivo del settore calzaturiero nelle regioni del meridione richiede il miglioramento degli aspetti qualitativi ("total quality") attraverso la crescita imprenditoriale nel settore e la crescita delle competenze tecniche ed organizzative, oltreché il proseguimento di un'azione congiunta per il rispetto dei diritti, delle leggi e dei contratti nazionali di lavoro nel quadro di un'azione più generale per il rispetto della legalità nel territorio.

A questo fine è necessario sviluppare:

- rilancio degli investimenti, finalizzati a produrre occupazione aggiuntiva al sud. A ciò concorreranno attivamente gli impegni assunti nel patto per lo sviluppo sia riferiti alla D.I.T. che tramite gli sgravi previsti per le nuove assunzioni;
- l'emersione, la creazione ed il consolidamento dei distretti industriali;
- la crescita imprenditoriale, tecnica ed organizzativa del terziario soprattutto per ciò che riguarda la qualità della produzione e del servizio;
- la formazione mirata a migliorare la professionalità di tutti coloro che operano nel settore, sia all'interno delle aziende che nelle strutture pubbliche e private che producono servizi per il settore;
- la promozione e la qualificazione di centri di servizio alle P.M.I., analoghe a quelli già operanti nel centro-nord;
- la piena attivazione di tutti gli strumenti e delle politiche conseguenti atte a far divenire l'emersione del lavoro nero e sommerso una vera e propria priorità per lo sviluppo; tra questi le parti convengono sull'opportunità di un progetto nazionale per la costituzione di un sito web allo scopo di collegare in rete le Associazioni industriali al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, c.d. "a façon", per il

confezionamento di prodotti finiti tra aziende associate al Sistema confindustriale; ciò per favorire la risposta rapida di mercato, per abbattere costi di intermediazione nella garanzia della riservatezza dei dati e della protezione della proprietà industriale, dei marchi e con la garanzia del rispetto della normativa legale e contrattuale sul lavoro. A tale fine, le parti convengono di proporre, presso le sedi competenti del Ministero dell'industria, questo progetto quale iniziativa nell'ambito dell'Osservatorio per il Sistema moda.

A tal fine è necessario negoziare con la UE misure certe ed efficaci rivolte al sostegno per l'emersione.

Inoltre va verificato e contrattato con la UE il sostegno alle figure a bassa qualificazione professionale.

La sede istituzionalmente scelta per discutere dell'argomento è l'Osservatorio per la politica industriale del Sistema moda istituito presso il Ministero dell'industria.

Più specificatamente è quella la sede dove andranno discusse le misure di politica industriale che debbono necessariamente essere attuate attraverso provvedimenti di legge.

Dentro la concreta attuazione delle scelte presenti nel patto per lo sviluppo e l'occupazione, nella finanziaria del 1999 e suoi collegati, le parti concordano che un contributo allo sviluppo del Mezzogiorno nel Sistema moda può essere promosso attraverso:

Formazione

La creazione dei distretti deve essere accompagnata da centri di analisi dei fabbisogni formativi in grado di coordinare i progetti, reperire le fonti di finanziamento ed organizzare i corsi. Nei casi di aziende che decidano:

a) di investire nel sud con la realizzazione di insediamenti produttivi; oppure

b) di decentrare per congrui periodi di tempo la produzione ad aziende del meridione, si dovranno trovare e utilizzare le misure agevolative affinché la formazione del personale avvenga con "stage" presso la società madre o la committente, con fondi erogati dalle regioni di provenienza dei formandi.

Altrettanta importanza le parti assegnano alla necessità di avviare e sviluppare interventi di formazione continua volti a qualificare e riqualificare le risorse umane (imprenditori e lavoratori) già operanti nelle aziende, in particolare in quelli in gradualità: allo scopo si impegnano a promuovere progetti specifici ricercando i finanziamenti necessari.

Le parti convengono nel ritenere prime e importanti misure positive nel complesso delle agevolazioni finanziarie per il sud a sostegno delle imprese e del lavoro presenti nella finanziaria 1999 e collegati.

Rimane un problema cronico di alto costo del denaro operato dal sistema creditizio meridionale, soprattutto nei confronti delle piccole imprese, per il quale non possono essere attesi i prevedibili benefici derivanti dall'aumento dell'efficienza bancaria; occorrono provvedimenti più rapidi intesi a creare una maggiore capitalizzazione propria delle imprese o un ricorso al credito meno oneroso (ad esempio: Consorzi di garanzia distrettuali per l'emissione di "commercial papers").

Distretti industriali

Per la creazione, il riconoscimento ed il consolidamento dei distretti industriali va rapidamente riformata la legge n. 317 al fine di determinare criteri più rispondenti alla realtà dei bacini territoriali in cui sono presenti gli insediamenti del settore al sud.

Una politica industriale orientata al sostegno per la qualificazione del prodotto e del processo produttivo, all'innovazione per rendere competitive le imprese dentro ai processi di internazionalizzazione dei mercati.

Partenariato distretti e centri di servizio nord-sud

La creazione ed il consolidamento di distretti industriali calzaturieri nel Mezzogiorno può essere facilitato incentivando forme di partenariato fra distretti produttivi operanti su comparti produttivi analoghi del centro-nord.

Tale partenariato può essere in particolare sviluppato promuovendo forme di gemellaggio fra centri di servizio alle P.M.I. già operanti in corrispondenti distretti del centro-nord e strutture da avviare o già in fase di avviamento nel sud, ricercando un sostegno da parte delle Istituzioni pubbliche, regionali e territoriali ed anche attivando le diverse forme di finanziamento a loro disposizione.

Sportelli dei centri di servizio nei distretti

Emersione del lavoro nero e sommerso

Notevole in questi anni è stato l'impegno per gli accordi di riallineamento. Così pure comune è l'impegno contro i contratti non rappresentativi tendenti a forzare condizioni di mercato, che le parti intendono non riconoscere.

Va ricordato che il lavoro nero rappresenta circa il 27% del PIL.

Con la definizione delle regole, avvenuta con il collegato alla finanziaria 1999 sulle questioni del pregresso contributivo e fiscale, in attuazione dell'art. 23, L. n. 196/1997, che dà certezze alle imprese che emergono sul passato, le parti ritengono che siano determinate le condizioni minime per un rilancio capillare e diffuso del lavoro congiunto contro il sommerso ed il lavoro nero.

Per questo le parti si impegnano anche a far attivare tempestivamente le Commissioni territoriali previste e ad operare celermente per un'ampia campagna di informazione nelle regioni del sud.

Le parti si impegnano inoltre a chiedere tempestivamente al Governo italiano di contrattare con la Comunità europea le ulteriori misure a favore dell'emersione e cioè, sgravi contributivi da utilizzare al raggiungimento del 100% del riallineamento retributivo dei lavoratori.

Le parti inoltre si rendono disponibili a fornire il loro contributo di esperienza sul campo nella "task-force" per l'emersione, previsto nel collegato alla finanziaria.

Le parti sono impegnate a promuovere iniziative congiunte atte a realizzare le adesioni delle singole imprese oggi sommerse agli accordi di riallineamento.

Infine appare opportuno che le parti si interessino ed esprimano propri orientamenti di merito rispetto agli insediamenti industriali al Sistema moda previsti dai contratti d'area.

Ruolo delle parti sociali

Le parti sono impegnate nello sviluppo del dialogo sociale e della concertazione.

In questi anni, si è svolto un ruolo e una funzione attiva al fine di intervenire concretamente nella realtà meridionale per promuovere l'emersione e lo sviluppo. A questo fine vanno valorizzati e attivati pienamente gli impegni assunti relativi a:

- 1) Protocollo per l'emersione graduale del lavoro nero finalizzato al rispetto dei cc.cc.nn.l. sottoscritti dalle parti.
- 2) L'accordo sull'apprendistato, che definendo un quadro di riferimento su tutto il territorio meridionale impegna le parti al rilancio dell'istituto a partire dalla formazione.
- 3) L'accordo sul Codice di condotta e le azioni già svolte e da svolgere congiuntamente, nel rispetto della legalità e dei diritti, con particolare riferimento alla campagna contro il lavoro minorile e il lavoro nero.

Politiche delle parti per accrescere l'occupazione e la competitività

FILTA, FILTEA, UILTA e ANCI, anche in relazione alle politiche promosse dal Governo, intendono svolgere la loro parte e assumersi conseguenti responsabilità nel favorire lo sviluppo di nuova occupazione al sud. Si specifica che per aree ad obiettivo 1 si intendono le regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna, Sicilia e per aree ad obiettivo ex 1 e deroghe 87/3C le regioni Abruzzo, Molise e la provincia di Frosinone.

Al fine di aiutare la crescita occupazionale, in un contesto di maggiore competitività d'impresa e di distretto, le parti convergono di agire sui seguenti temi.

- 1) Aziende site nelle aree comunque svantaggiate del Mezzogiorno (aree ad obiettivo 1, aree ad ex obiettivo 1 e deroghe 87/3C)

Fermo restando il vincolo dell'applicazione delle norme e della parte economica del c.c.n.l. per il settore calzaturiero, le aziende che non siano in fase di contratto di riallineamento, e che si trovino in situazioni di crisi con minaccia sui livelli occupazionali, potranno procedere ad un esame congiunto della situazione aziendale tra Direzione e R.S.U. al fine di concordare l'utilizzo, in via temporanea, degli strumenti legislativi e contrattuali.

- 2) Applicazione delle tappe salariali per le aree ad obiettivo 1 ed ex obiettivo 1 per le aziende terziste

Per tutte le imprese industriali contoterziste cui si applica il c.c.n.l. delle calzature, site nelle aree ad obiettivo 1 ed ex obiettivo 1, le "tranches" di applicazione degli aumenti salariali stabiliti a livello nazionale per il rinnovo economico relativo al biennio 2004-2005, saranno applicate con le seguenti decorrenze: ottobre 2004, giugno 2005, novembre 2005.

3) Aziende calzaturiere che si trasformino da imprese artigiane ad imprese industriali nelle aree ad obiettivo 1 ed ex obiettivo 1 e deroghe 87/3C

Le aziende che applicano per la prima volta il c.c.n.l. dell'industria delle calzature passando da imprese artigiane ad imprese industriali, previo esame congiunto della situazione a livello aziendale tra Direzione e R.S.U., e conseguente accordo sindacale, con intervento anche delle Associazioni industriali territoriali e delle Organizzazioni sindacali provinciali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL, potranno applicare specifiche tappe di gradualità da individuarsi a livello provinciale con accordi-quadro che dovranno poi trovare recepimento in sede aziendale.

Il percorso di riallineamento sarà costituito dalla differenza tra minimo salariale in vigore secondo il c.c.n.l. precedentemente applicato e il minimo salariale vigente "pro-tempore" per il c.c.n.l. delle calzature.

Rimane ferma l'applicazione della parte normativa del c.c.n.l. per l'industria delle calzature a decorrere dalla data di applicazione di tale contratto collettivo.

4) Lavoro a tempo parziale nelle aree ad obiettivo 1 ed ex obiettivo 1 e deroghe 87/3C

In sede di esame congiunto, al fine di favorire una maggiore occupazione, a livello aziendale le parti sociali valuteranno, compatibilmente con l'Organizzazione aziendale, la possibilità di concordare contratti a tempo parziale secondo la normativa di cui al nuovo art. 24 del c.c.n.l. per una percentuale di assunzioni che potrà raggiungere il 50% dell'intero organico aziendale, fermo restando quanto previsto all'art. 24, comma 6, in tema di esigibilità; tale percentuale ha carattere indicativo e non pregiudica le soluzioni che saranno individuate per gli orari di lavoro dalla Commissione bilaterale prevista al successivo punto 5 e dagli accordi aziendali anche in tema di utilizzo degli impianti.

5) Commissione bilaterale

Le parti concordano di istituire una Commissione bilaterale per l'industria delle calzature nel Mezzogiorno e nelle aree ad ex obiettivo 1 e deroghe 87/3C composta da componenti in rappresentanza di ANCI, delle Associazioni industriali territoriali del Mezzogiorno con significativa presenza di industrie calzaturiere e delle Organizzazioni sindacali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL.

Tale Commissione avrà il compito di monitorare la situazione dell'industria delle calzature nelle aree sopra indicate e di concordare una politica industriale da proporre nei confronti del Ministero dell'industria, del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nonché sul piano internazionale nei confronti della Commissione della Unione europea. La Commissione si dà un programma di lavoro con riunioni a cadenza quantomeno trimestrale in date e sedi da precisarsi.

La prima riunione si terrà entro il 30 giugno 2000 a Roma in Confindustria.

Le parti indicano specificamente che nel corso dei suoi lavori la Commissione dovrà approfondire, monitorare e regolamentare i problemi del riallineamento, degli sgravi, della politica di formazione, degli orari di lavoro in correlazione ai nuovi investimenti, dell'addestramento professionale per i neo-assunti e pervenire a specifici accordi da considerare come parte integrante del presente Protocollo.

A livello provinciale potranno essere esaminati tra le Associazioni imprenditoriali territoriali di competenza e le Organizzazioni territoriali di FILTA, FILTEA e UILTA schemi di accordi aziendali in armonia con i criteri previsti dalla norma contrattuale sulla contrattazione di secondo livello (art. 8 "La contrattazione aziendale") e con quanto previsto dal Protocollo sul costo del lavoro e le relazioni industriali del 23 luglio 1993 al fine di individuare vie che agevolino la crescita di competitività dell'impresa ed il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici.

6) Contratti di riallineamento

Le parti confermano la validità dello strumento dei contratti di emersione che ha dato risultati soddisfacenti in termini statistici di numero di unità produttive uscite dall'emersione.

A ciò ha contribuito notevolmente l'azione di concertazione condotta tra ANCI e FILTA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL nei confronti del Governo che ha portato alla promulgazione di una disciplina organica in materia di riallineamento retributivo per le imprese operanti nei territori di cui alle zone di cui all'art. 92, par. 3, lett. a), del Trattato istitutivo della Comunità europea.

Ciò si è realizzato con l'art. 5 del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, in legge 28 novembre 1996, n. 608, e successivamente parzialmente modificato dall'art. 23, 1° comma, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e dall'art. 75, 1° comma, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (legge di

accompagnamento alla finanziaria per l'anno 1999); lo strumento negoziale è stato anche l'accordo-quadro tra ANCI, Associazioni federate e FILTA, FILTEA e UILTA sui contratti di riallineamento nelle aree ad obiettivo 1 per le aziende che applicano il c.c.n.l. 12 luglio 1995 (Parte economica e normativa) e 10 settembre 1997 (Parte economica) per gli addetti all'industria delle calzature secondo quanto previsto dall'art. 23, della legge 24 giugno 1997, n. 196, sottoscritto il 22 luglio 1998.

Le parti sono tuttavia concordi nel ritenere che lo scenario economico che ha reso possibile l'intesa-quadro sopra citata e l'avvio di nuovi accordi provinciali, è stato successivamente notevolmente modificato con l'abrogazione del comma 6-bis, dell'art. 5, del citato D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, dapprima aggiunto dall'art. 23, 1° comma, lett. e) della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successivamente abrogato dall'art. 75, 1° comma, lett. f).

Ciò ha in sostanza cancellato la possibilità di usufruire dell'incentivazione, equiparata a quanto accordato, in termini di benefici contributivi, al personale di nuova assunzione, per i lavoratori che, al termine del piano di riallineamento, abbiano raggiunto i livelli retributivi previsti nei corrispondenti contratti collettivi di lavoro.

Pertanto le parti, nel riaffermare che è obiettivo irrinunciabile quello della piena applicazione salariale, concordano di promuovere un'azione presso le sedi competenti (Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Presidenza del Consiglio dei ministri, Direzione generale per la concorrenza dell'Unione europea) affinché tale misura di sgravi per i lavoratori che abbiano raggiunto il pieno riallineamento sia ripristinata.

Le parti concordano un periodo di un anno e avente termine il 31 dicembre 2000 entro il quale si auspica che trovi definitivo assetto il problema degli sgravi contributivi del personale che, al termine del periodo di riallineamento, raggiunga la piena applicazione salariale contrattuale. Qualora il problema degli sgravi entro tale termine non sia risolto, le parti, previo un incontro, da tenersi entro il termine di un mese dalla scadenza dell'anno 2000, procederanno ad un esame della situazione per concordare soluzioni adeguate.

Le parti auspicano che, nel corso dell'anno 2000, nelle singole sedi provinciali/territoriali e in raccordo all'attività delle Commissioni provinciali, le parti potranno comunque concordare nuovi piani di emersione che coinvolgano le aziende irregolari definendo il rapporto con la situazione già in atto.

Disposizione finale

Quanto regolamentato in questo Protocollo integra e sostituisce, per le materie qui definite, le disposizioni presenti a livello territoriale a qualsiasi titolo esistenti.

Le parti si attiveranno perché tutte le norme e disposizioni contrattuali esistenti nei territori del Mezzogiorno e nelle aziende aderenti ai comparti di cui al presente c.c.n.l. siano uniformate alla presente normativa.

Al presente Protocollo si allega il testo del citato accordo-quadro sui contratti di riallineamento del 10 settembre 1998 che ne costituisce parte integrante.

Aggiornamento del Protocollo 4

Protocollo per lo sviluppo del Sistema moda e dell'occupazione al sud

Le parti concordano sulla necessità di riformulare il Protocollo 4 sullo sviluppo del Sistema moda e dell'occupazione al sud, 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 prevista nel Protocollo 4 e il nuovo Osservatorio nazionale di categoria, 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 2010.

Protocollo 5 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 6 Accesso ai finanziamenti pubblici agevolati

Le parti riconoscono l'opportunità che la legislazione preveda, tra le condizioni per accedere ai finanziamenti pubblici, la dichiarazione dell'azienda di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza.

Protocollo 7 Processi di ristrutturazione

Le parti si danno atto della necessità che, nell'ambito di un miglioramento delle relazioni a tutti i livelli la gestione dei processi di ristrutturazione - soprattutto quando comportino esuberanza di personale - sia fondata sul confronto e la ricerca di soluzioni evitando i conflitti.

In tal senso invitano le aziende, le R.S.U. e le reciproche strutture e Associazioni ad uniformare i comportamenti.

Protocollo 8 Dichiarazione FILTEA-CGIL - FILTA-CISL - UILTA-UIL

FILTEA-CGIL, FILTA-CISL, UILTA-UIL sottolineano la necessità di operare per la piena applicazione del contratto appena stipulato in tutte le realtà del Paese e ritengono utile, in questo senso, un impegno comune delle parti.

FILTEA-CGIL, FILTA-CISL, UILTA-UIL sono consapevoli dei problemi di competitività e di efficienza dell'apparato produttivo e sono convinte che essi vadano affrontati soprattutto con l'innovazione, per favorire la necessaria reindustrializzazione e salvaguardare l'occupazione.

Le iniziative, le azioni e la contrattazione decentrata, nel rappresentare gli interessi dei lavoratori, dovranno favorire il miglioramento delle condizioni di efficienza e produttività, nonché il consolidamento della struttura industriale del settore, concorrendo ad evitare, peraltro, ulteriori deterioramenti dei rapporti di concorrenzialità interna ed internazionale.

Protocollo 9 Oneri sociali di struttura del costo del lavoro

Le parti nel rinnovare il contratto collettivo nazionale di lavoro hanno concordato sui seguenti punti:

1) Gli aumenti retributivi nonché gli altri oneri derivanti dal rinnovo del c.c.n.l., vanno valutati con riferimento alla struttura e alla dinamica complessiva del costo del lavoro (di cui la retribuzione diretta è solo una delle componenti), tenuto conto di quanto indicato negli accordi interconfederali 25 gennaio e 6 luglio 1990.

2) Negli incontri a livello nazionale di cui all'art. 9, Parte generale, saranno verificati l'andamento del costo del lavoro e i suoi riflessi nei confronti della competitività internazionale delle imprese del settore calzaturiero, essendo peraltro le parti fin d'ora d'accordo sui seguenti obiettivi per i quali sono impegnate ad assumere le opportune iniziative nelle sedi competenti:

a) esigenza della riforma strutturale degli oneri sociali, ponendo a carico degli interessati (aziende e lavoratori) solo gli oneri assicurativi propri con l'obiettivo di adeguare l'incidenza contributiva ai valori medi europei; quanto sopra per le aziende che applicano il c.c.n.l. di propria pertinenza;

- b) revisione dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali per adeguarli ai rischi propri di ciascun settore e comparto, procedendo, anche in questo caso, all'eliminazione degli oneri impropri;
- c) esenzione contributiva per i trattamenti economici corrisposti dalle aziende a titolo di integrazione dei sussidi di malattia e di infortunio, nonché per le retribuzioni corrisposte al personale invalido, assunto obbligatoriamente.

Protocollo 10 Interruzioni lavorative e ricorso alla C.i.g. ordinaria

Le parti, considerata la specificità del settore calzaturiero, dichiarano quanto segue:

- le aziende calzaturiere sono soggette a contrazioni di lavoro per la variabilità della domanda di mercato;
- le stesse presentano comunque una struttura produttiva non stagionale, tale da essere utilizzata, in condizioni normali di mercato, tutti i giorni lavorativi dell'anno;
- il frequente verificarsi delle richieste di intervento di C.i.g. ordinaria in determinati e ricorrenti periodi è da ascrivere comunque a situazioni contingenti ed imprevedibili di mancanza di ordinativi;

ciò premesso:

- le parti si impegnano ad intervenire e ad attuare in ogni sede e a tutti i livelli gli interventi necessari affinché le decisioni relative a richiesta di C.i.g. ordinaria siano di indirizzo uniforme e comunque conformi agli elementi di valutazione sopra riportati.

Protocollo 11 Processi di ristrutturazione, contrazione dell'orario di lavoro

Le parti affermano che un efficiente sistema di ammortizzatori sociali, costituito da un'ampia gamma di possibili strumenti, sia necessario per accompagnare i processi di ristrutturazione che interessano il settore calzaturiero.

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 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.

Protocollo 12 Fondo grandi interventi

A fronte della istituzione, da parte delle Organizzazioni sindacali FILTA, FILTEA, UILTA, di un proprio Fondo per grandi interventi in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, le aziende accederanno alla richiesta volontaria di singoli lavoratori della trattenuta delle quote e del loro versamento al Fondo.

Protocollo 13 Dichiarazione sul commercio internazionale delle calzature, 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 di calzature, 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 ad una 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 partners commerciali.

Le parti inoltre ribadiscono che il corretto sviluppo del commercio internazionale non può discostarsi da principi intesi a garantire l'apertura dei mercati su base di reciprocità, eliminare tutte le forme di "dumping" e di sovvenzioni, 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, minorile e irregolare, rispettare le condizioni ecologiche, 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 (TPP), 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) - E' 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) - E' 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 che applica 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.

Le parti inoltre:

- 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

Le parti confermano le intese che avevano condotto alla definizione del Protocollo 12 del c.c.n.l. 27 aprile 2000 e concordano che l'attuazione delle "Disposizioni finali e verifiche" sia esaminata in un apposito incontro tra le parti - che potrà svolgersi anche nell'ambito dell'Osservatorio bilaterale - da effettuarsi entro il 31 dicembre 2004.

Protocollo 14 Dichiarazione congiunta sul dialogo sociale

ANCI, e FILTA, FILTEA, UILTA dichiarano il loro intendimento di proseguire il dialogo sociale settoriale, iniziato dal 1993 che rappresenta un contributo significativo delle parti sociali per sviluppare le potenzialità del settore calzaturiero, migliorare la competitività e salvaguardare l'occupazione.

I presupposti per lo svolgimento del dialogo sociale sono costituiti da una forte affidabilità ed autorevolezza delle parti, attrezzate per fornire risposte tempestive, ai problemi che si pongono, da un sistema di rapporti

idoneo a prevenire e comporre i conflitti, da una piena autonomia dei soggetti che dialogano con le istituzioni pubbliche, dalla disponibilità di quest'ultime a prestare attenzione alle proposte delle parti sociali per armonizzare gli interessi particolari con l'interesse generale da un quadro economico di stabilità.

In tale contesto, a seguito dell'intesa fra le parti del dicembre 1993, si sono concretizzati i provvedimenti per l'attuazione del piano occupazionale per i 5.000 posti di lavoro nel settore.

Le parti sono convinte della utilità che questa esperienza prosegua e si arricchisca, così come avvenuto in occasione della dichiarazione congiunta del 3 novembre 1993 in ambito europeo tra le rispettive Organizzazioni, utilizzando a tal fine l'accrescimento di conoscenze che deriva dal perfezionamento del sistema informativo e della prassi partecipata, di consultazione e di concertazione.

In questa nuova tappa le parti sottolineano la loro volontà di dare una grande visibilità alle differenti iniziative del dialogo sociale ed ai relativi risultati.

Consultazioni appropriate dovranno permettere alle parti sociali, qualora lo ritengano opportuno ed utile per entrambe, di far conoscere i loro punti di vista alle autorità, preventivamente alla adozione di provvedimenti che riguardino, in via diretta, i comuni interessi imprenditoriali e dei lavoratori del settore, ferma rimanendo la responsabilità propria delle medesime per l'emanazione dei predetti provvedimenti.

L'adozione di un tale metodo tende a favorire il processo di condivisione, da parte dei soggetti direttamente interessati, delle misure tendenti ad affrontare e risolvere i problemi economici e sociali del settore.

Protocollo 15

Il giorno 20 dicembre 1993 in Roma

tra

l'ANCI, Confartigianato, CNA, CASA, CLAI

e

la FILTA-FILTEA-UILTA

è stata raggiunta l'ipotesi d'intesa per l'attuazione del progetto di "Intervento straordinario a sostegno della produzione e occupazione nel settore calzaturiero".

Premessa

Si sta sviluppando, in misura sempre più consistente, la tendenza, da parte delle aziende calzaturiere italiane, a decentrare all'estero alcune fasi di produzione del prodotto finito, con riferimento particolare alle lavorazioni che vanno dal taglio alla preparazione della tomaia.

Questo fenomeno coinvolge, ad oggi, un rilevante numero di imprese. E' ragionevole ritenere che entro un anno tale fenomeno subirà un'ulteriore significativa crescita.

Obiettivi

Le parti, mentre ribadiscono la necessità di realizzare un progetto di politica industriale volto allo sviluppo dei fattori competitivi non di prezzo quale via principale per consolidare il settore calzaturiero in Italia, ritengono necessario approntare, con caratteristiche di emergenza e di straordinarietà, un progetto di intervento sperimentale e limitato nel tempo, idoneo a contrastare la tendenza in atto e a contenere i negativi effetti sul piano occupazionale. Ciò attraverso una regolamentazione straordinaria di alcuni aspetti attinenti ai rapporti di lavoro e alla legislazione in materia di oneri sociali nella misura in cui le parti ne concordano i termini e le modalità di seguito indicate.

Nuova occupazione e nuove imprese

Si punta sia sull'incremento dell'occupazione nelle unità produttive già esistenti che alla creazione "ex-novo" di imprese, anche in forma consortile nelle diverse soluzioni, ivi compresa la combinazione tra imprese industriali ed artigiane, capaci di attivare in una prima fase, oltre a mille addetti da reperire tra il personale già in forza nelle singole zone calzaturiere per costruire l'ossatura di tali nuove imprese, 5.000 nuove unità lavorative da reperire tra le liste di disoccupati, compresi i giovani, di mobilità e di C.i.g.s., da adibire alle fasi di produzione che vanno dal taglio alla preparazione della tomaia.

Costituzione dei rapporti di lavoro

L'instaurazione dei rapporti di lavoro viene così disciplinata:

a) Nuove imprese:

- l'assunzione del personale già occupato per costruire l'ossatura organizzativa/ amministrativa delle nuove imprese e a tempo indeterminato ed in numero pari a circa il 20% del totale degli organici;

- il personale assunto dalle liste di disoccupazione, mobilità, C.i.g.s. (secondo quanto previsto dalle vigenti leggi in materia) è assunto per:

1) il 50% a tempo indeterminato;

2) il restante 50% con contratto a termine per 12 mesi prorogabile per ulteriori 12 mesi.

b) Imprese esistenti:

- il personale è assunto per il 50% a tempo indeterminato e per il restante 50% con contratto a termine per 12 mesi prorogabile per ulteriori 12 mesi.

Le assunzioni così previste, fatto salvo il personale già occupato di cui al punto a), avvengono secondo il criterio di alternanza una a tempo indeterminato, una a termine. Tali modalità di assunzione, anche in attuazione della legge n. 55/1987, avranno validità limitata al periodo ed alle aziende interessate al progetto.

Oneri sociali

Convenendo le parti sul principio di destinare risorse a favore della creazione di nuovi posti di lavoro in alternativa a misure di assistenza, si chiede al Ministero del lavoro ed al Governo l'adozione di un provvedimento di fiscalizzazione degli oneri sociali, a carico delle imprese per un periodo di 5 anni nelle misure seguenti:

a) personale assunto a tempo indeterminato:

- primi 3 anni al 100% - 4° e 5° anno al 90%;

b) personale assunto a tempo determinato:

- primi 2 anni al 75% - 3°, 4° e 5° anno al 100% qualora trasformato a tempo indeterminato.

Qualora venga trasformato alla fine del 1° anno, la fiscalizzazione al 100% scatterà dal 2° anno.

La fiscalizzazione è concessa alle imprese che applicano i vigenti cc.cc.nn.l. e le condizioni previste dal presente accordo.

Al fine di evitare che tale intervento di fiscalizzazione possa causare la crisi di aziende già operanti, potranno accedere a tale intervento le imprese che non abbiano proceduto a riduzione di personale nei 12 mesi precedenti di lavoratori addetti alle fasi di lavorazione interessate dal presente progetto.

Il presente progetto prevede inoltre i seguenti interventi relativi alle modalità di gestione del rapporto di lavoro:

1) assunzioni di lavoratori part-time, sia orizzontale che verticale in base alla normativa vigente. La durata dell'orario di lavoro sarà definita nell'ambito del contratto individuale, stipulato per iscritto, con l'indicazione della distribuzione dell'orario con riferimento ai giorni, alle settimane ed ai mesi dell'anno;

2a) a parziale deroga di quanto previsto in materia dai vigenti cc.cc.nn.l., senza che ciò costituisca precedente per i futuri rinnovi, ed in via temporanea per la durata del progetto, i lavoratori nuovi assunti verranno inquadrati nel 1° livello per un periodo di:

- 9 mesi: per i lavoratori già occupati precedentemente nel settore, ad eccezione dei lavoratori assunti per essere adibiti a mansioni per le quali abbiano già acquisito la qualifica corrispondente;

- 18 mesi: per i lavoratori assunti per la prima volta nel settore.

Al termine dei periodi sopraindicati i lavoratori saranno inquadrati nel relativo livello previsto dai cc.cc.nn.l.

In alternativa:

2b) con lo strumento di Protocolli attuativi a livello territoriale a fronte di particolari ed accertate situazioni di tensione occupativa, potranno essere instaurati rapporti di lavoro con orari ridotti sino ad un massimo del 20% rispetto all'orario normale contrattuale, da realizzarsi in periodi plurisettimanali con proporzionale trattamento retributivo.

Entro il termine di 30 giorni dalla data di pubblicazione del decreto con lo strumento di Protocolli attuativi a livello territoriale, le parti sociali indicheranno la soluzione da adottarsi scegliendo tra le opzioni del punto 2a) e 2b), valutando l'andamento e le condizioni occupazionali e produttive dell'area o del distretto anche in rapporto agli interventi formativi.

Qualora entro tale termine non vengano realizzati i Protocolli attuativi le parti, comprese le rispettive Organizzazioni nazionali, si attiveranno per la realizzazione degli stessi, richiedendo l'intervento del Ministero del lavoro.

Sempre a livello territoriale saranno effettuati tra le parti incontri periodici di verifica e scambio di informazioni ritenute utili ai fini della valutazione complessiva del progetto.

A livello nazionale, presso il Ministero del lavoro sarà istituita una sede per la verifica periodica del progetto sugli stati di attuazione e sulla congruità delle scelte attuate.

Le parti chiedono che nel quadro delle modalità con cui le aziende potranno accedere ai benefici della legge, il decreto preveda il parere obbligatorio di una Commissione paritetica delle parti sociali a livello territoriale.

Traffico di perfezionamento passivo

Per le pratiche relative al TPP si concorda di istituire nel settore calzaturiero la stessa procedura già prevista nel settore tessile-abbigliamento per le autorizzazioni da parte del Ministero del commercio con l'estero, attraverso la realizzazione del verbale sindacale.

Con gli strumenti contenuti nel presente Protocollo si è inteso assicurarne le condizioni di competitività minime per garantire il contenimento del decentramento internazionale di alcune fasi di produzione pur nell'ambito di elementi di straordinarietà e limiti temporali.

Le parti considerano importante e positivo tale risultato, ma nel contempo ritengono sempre urgente una riforma degli oneri sociali che diminuisca i costi delle lavorazioni a più alta intensità di manodopera, e si impegnano a realizzare a tal fine una efficace iniziativa politica nelle sedi istituzionali preposte tesa al conseguimento di tale obiettivo.

Protocollo 16 Casistica malattia nei casi di C.i.g. e C.i.g.s.

Trattamento per gli operai

<i>Causa di assenza</i>	<i>INPS</i>	<i>Azienda</i>
A) Il dipendente si ammala prima del ricorso alla C.i.g.o. o alla C.i.g.s.	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	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.

		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>4) C.i.g. in riduzione d'orario, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>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 integrativo di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</p> <p>1) C.i.g. ordinaria e straordinaria a zero ore</p> <p>Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in C.i.g. dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) C.i.g. ordinaria e straordinaria in riduzione di orario</p> <p>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 alla C.i.g.s.</p>	<p>1) C.i.g. ordinaria/straordinaria a zero ore per tutta la sede, ufficio o reparto</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>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 6 mesi di assenza) entro i limiti di copertura della C.i.g.</p> <p>Se l'intermedio/impiegato è assente da oltre 6 mesi continuerà a percepire il 50% della retribuzione, fino al termine della malattia, entro i limiti del periodo di comperto 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</p> <p>Anche l'intermedio/impiegato in malattia (se non fosse stato già assente per malattia) sarebbe stato collocato in C.i.g. ad orario ridotto.</p> <p>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</p> <p>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 alla C.i.g.s.</p>	<p>1) C.i.g. ordinaria/straordinaria a zero ore</p> <p>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</p> <p>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 del Protocollo 16.

Protocollo 17 Addetti alla distribuzione commerciale nella filiera distributiva delle aziende del settore calzaturiero

Tenuto conto della condivisa opportunità di prevedere - all'interno del c.c.n.l. - norme contrattuali specifiche applicabili per quanto di competenza ai lavoratori occupati nei negozi e negli spacci aziendali che costituiscono la filiera distributiva delle aziende del settore calzaturiero, le parti concordano di attivare un apposito gruppo di lavoro paritetico che avrà il compito di approfondire la materia e di indicare le soluzioni praticabili.

Il gruppo produrrà una relazione per le parti stipulanti entro il 30 settembre 2011.

Protocollo 18 Tabelle retributive in vigore nel biennio 1° luglio 2008-31 marzo 2010

Decorrenze e importi degli aumenti

<i>Livelli</i>	<i>1° luglio 2008</i>	<i>1° aprile 2009</i>	<i>1° dicembre 2009</i>	<i>Totali</i>
8	48,00	38,00	33,00	119,00
7	44,00	35,00	30,00	109,00
6	42,50	33,50	29,00	105,00
5	40,00	31,50	27,50	99,00
4	39,00	31,00	26,50	96,50
3 Super	38,00	30,00	26,00	94,00
3	37,00	29,50	25,00	91,50
2 Super	35,50	28,00	24,50	88,00
2	35,00	27,50	24,00	86,50

1	21,00	16,50	14,50	52,00
---	-------	-------	-------	-------

Di conseguenza i nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

<i>Livelli</i>	<i>1° luglio 2008</i>	<i>1° aprile 2009</i>	<i>1° dicembre 2009</i>
8	1.757,00	1.795,00	1.828,00
7	1.633,00	1.668,00	1.698,00
6	1.498,50	1.532,00	1.561,00
5	1.425,00	1.456,50	1.484,00
4	1.369,00	1.400,00	1.426,50
3 Super	1.340,00	1.370,00	1.396,00
3	1.311,00	1.340,50	1.365,50
2 Super	1.277,00	1.305,00	1.329,50
2	1.247,00	1.274,50	1.298,50
1	1.040,00	1.056,50	1.071,00

Dal 1° settembre 1995 viene riconosciuta una indennità di funzione ai lavoratori con qualifica di quadro di € 41,31 mensili. Tale indennità è assorbibile dai supermini individuali.

"Una tantum"

L'importo "una tantum" di euro 114 lordi verrà erogato con la retribuzione del mese di luglio 2008 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data del 30 giugno 2008. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° aprile-30 giugno 2008 con riduzione proporzionale per i casi di:

- servizio militare;
- aspettativa;
- congedo parentale;
- Cassa integrazione guadagni a zero ore.

L'importo "una tantum" non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del trattamento di fine rapporto.

Norme specifiche

Aziende terziste nel Mezzogiorno

Per le aziende identificate al Protocollo 3 del vigente c.c.n.l., gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori entreranno in vigore alle seguenti scadenze: 1° gennaio 2009, ottobre 2009, 1° giugno 2010.

A partire dal 2001 gli impegni sottoscritti dalla FILTA-CISL sono assunti dalla nuova Federazione FEMCA-CISL.

A partire dal 2010 gli impegni sottoscritti dalla FILTEA-CGIL sono assunti dalla nuova Federazione FILCTEM-CGIL.

Protocollo 19 Responsabilità sociale delle imprese

Le parti convengono sull'opportunità di offrire al sistema delle imprese e dei lavoratori del settore calzaturiero un orientamento comune sulla responsabilità sociale di impresa, inteso come elemento fondante di uno sviluppo sostenibile dell'economia orientato all'equità sociale ed al rispetto dell'ambiente.

Pertanto, tenuto conto del confronto avvenuto nell'ambito del negoziato per il rinnovo del contratto nazionale, le parti si impegnano a incontrarsi entro il 30 dicembre 2010 per definire una posizione comune, a partire dal documento (Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale delle imprese) presentato dalle Organizzazioni sindacali.

ALLEGATI

Allegato 1 - Legge 29 maggio 1982, n. 297 - Disciplina del trattamento di fine rapporto

(Omissis)

Allegato 2 - Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

(Omissis)

Allegato 3 - Legge 23 luglio 1991, n. 223 - Norme in materia di Cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro

(Omissis)

Allegato 4 - Legge 15 luglio 1966, n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali

(Omissis)

Allegato 5 - Legge 10 aprile 1991, n. 125 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

(Omissis)

Allegato 6 - Accordo interconfederale 31 gennaio 1995 - Confindustria, CGIL, CISL e UIL

(Omissis)

Allegato 7 - Legge 9 dicembre 1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

(Omissis)

Allegato 8 - Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 - Tutela delle lavoratrici madri

(Omissis)

Allegato 9 - Legge 18 dicembre 1973, n. 877 - Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio

(Omissis)

Allegato 10 - Legge 18 dicembre 1984, n. 863 - Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali

(Omissis)

Allegato 11 - Legge 18 aprile 1962, n. 230 - Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

(Omissis)

Allegato 12 - Legge 3 febbraio 1978, n. 18 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, concernente la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo

(Omissis)

Allegato 13 - Legge 25 marzo 1983, n. 79 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, recante misure per il contenimento del costo del lavoro e per favorire l'occupazione

(Omissis)

Allegato 14 - Legge 28 febbraio 1987, n. 56 (art. 23) -

(Omissis)

Allegato 15 - Legge 17 ottobre 1967, n. 977 - Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti

(Omissis)

Allegato 16 - Legge 27 dicembre 1985, n. 816 - Aspettative, permessi e indennità degli amministratori locali

(Omissis)

Allegato 17 - Legge 11 maggio 1990, n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali

(Omissis)

Allegato 18 - D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 / Accordo interconfederale 22 giugno 1995 -

(Omissis)

Allegato 19 - Legge 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

(Omissis)

Allegato 20 - Legge 24 giugno 1997, n. 196 - Norme in materia di promozione dell'occupazione

(Omissis)

Allegato 21 Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante

(Omissis)