

PENNE SPAZZOLE E PENNELLI - Aziende industriali (D241)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle aziende produttrici di penne, spazzole e pennelli

Codice contratto: D241

CCNL in vigore | 03/05/2023

Decorrenza: 1° gennaio 2023 - Scadenza: 31 dicembre 2025

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle aziende produttrici di penne, spazzole e pennelli

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l. PARTE GENERALE

Premessa al rinnovo contrattuale

Capitolo I CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1 (Abrogazione dei precedenti contratti, condizioni di miglior favore e inscindibilità delle disposizioni del contratto)

Art. 2 (Controversie)

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

Art. 4 (Esclusiva di stampa)

Art. 5 (Decorrenza, durata e procedure di rinnovo)

Art. 6 (Regolamentazione della contrattazione aziendale)

Capitolo II SISTEMA DI INFORMAZIONI

Art. 7 (Sistema informativo - Osservatorio nazionale di categoria)

Art. 8 (Formazione)

Art. 9 (Lavoro esterno)

Art. 10 (Codice di condotta)

Art. 11 (Mobilità interna della manodopera)

Art. 12 (Decentramento)

Art. 13 (Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni)

Capitolo III

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 14 (Rappresentanze sindacali unitarie)

Art. 15 (Delegato d'impresa)

Art. 16 (Assemblee)

Art. 17 (Permessi per cariche sindacali)

Art. 18 (Affissioni)

Art. 19 (Versamento dei contributi sindacali) N.B.

Art. 20 (Patronati)

Capitolo IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 (Assunzione - Visite mediche)

Art. 22 (Periodo di prova)

Art. 23 (Lavoro delle donne e dei minori)

Art. 24 (Azioni positive per le pari opportunità)

Art. 25 (Regime di orario a tempo parziale)

Art. 26 (Contratto a tempo determinato)

Art. 27 (Apprendistato professionalizzante)

Art. 28 (Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Art. 29 ("Job sharing")

Art. 30 (Telelavoro)

Art. 31 (Inquadramento unico dei lavoratori)

Art. 32 (Passaggio di qualifica)

Art. 33 (Cambiamento e cumulo di mansioni)

Art. 34 (Orario di lavoro)

Art. 35 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

Art. 36 (Flessibilità tempestiva)

Art. 37 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Art. 38 (Lavoro a turni)

Art. 39 (Riposo settimanale)

Art. 40 (Giorni festivi)

Art. 41 (Banca delle ore individuale)

Art. 42 (Andamento attività produttiva)

Art. 43 (Recupero delle ore di lavoro perdute)

Art. 44 (Trattamento economico contrattuale)

Art. 44 bis (Minimi contrattuali)

Art. 45 (Aumenti periodici di anzianità)

Art. 46 (Trattamento di fine rapporto)
Art. 47 (Premio di produzione)
Art. 48 (Retribuzione oraria)
Art. 49 (Pagamento della retribuzione)
Art. 50 (Tredicesima mensilità)
Art. 51 (Previdenza Complementare - Assicurazione per decesso e invalidità permanente)
Art. 52 (Assistenza sanitaria integrativa)
Art. 53 (Permessi, assenze ed aspettativa)
Art. 54 (Permessi di entrata e di uscita)
Art. 55 (Lavoratori diversamente abili)
Art. 56 (Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione dalla tossicodipendenza)
Art. 57 (Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro)
Art. 58 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)
Art. 59 (Tutela della maternità e congedi parentali)
Art. 60 (Congedo matrimoniale)
Art. 61 (Servizio militare)
Art. 62 (Volontariato civile)
Art. 63 (Iniziative a sostegno della formazione continua)
Art. 64 (Facilitazioni ai lavoratori studenti)
Art. 65 (Mense aziendali)
Art. 66 (Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente - R.L.S.A.)
Art. 67 (Disciplina aziendale)
Art. 68 (Divieti)
Art. 69 (Consegna e conservazione degli utensili e del materiale)
Art. 70 (Visite di inventario e di controllo)
Art. 71 (Provvedimenti disciplinari e procedura)
Art. 72 (Mulle e sospensioni)
Art. 73 (Licenziamento senza preavviso)
Art. 74 (Trasferimenti)
Art. 75 (Trasformazione, trapasso, cessazione e fallimento dell'azienda)
Art. 76 (Liquidazione delle indennità in caso di morte)

PARTE OPERAI

Art. 77 (Lavoro discontinuo)
Art. 78 (Lavoro a cottimo)
Art. 79 (Trattamento economico di festività)
Art. 80 (Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro)
Art. 81 (Sospensione ed interruzione del lavoro)
Art. 82 (Modalità di corresponsione della retribuzione)
Art. 83 (Ferie)

Art. 84 (Trasferta)

Art. 85 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

PARTE QUALIFICHE SPECIALI O INTERMEDIE

Art. 86 (Criteri di appartenenza)

Art. 87 (Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro)

Art. 88 (Sospensioni e riduzioni di lavoro)

Art. 89 (Ferie)

Art. 90 (Trasferta)

Art. 91 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Art. 92 (Richiamo a disposizioni varie della regolamentazione degli operai)

PARTE IMPIEGATI

Art. 93 (Lavoratori con funzioni direttive)

Art. 94 (Indennità maneggio denaro - Cauzione)

Art. 95 (Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro)

Art. 96 (Sospensioni e riduzioni di lavoro)

Art. 97 (Ferie)

Art. 98 (Trasferta)

Art. 99 (Alloggio)

Art. 100 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Art. 101 (Norme particolari per i quadri)

Art. 102 (Elementi della retribuzione)

ALLEGATI

Allegato 1 Tabelle retributive

Allegato 2 Premio di produzione

Allegato 3 Indennità di contingenza

Allegato 4 Elemento perequativo

Allegato 5 Declaratorie e profili

Allegato 6 Aumenti periodici di anzianità

Allegato 7 Apprendistato professionalizzante - Profili formativi e modalità di erogazione della formazione

Allegato 8 Regolamento del lavoro a domicilio

Allegato 9 Verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U.

Allegato 10 Linee-guida sulla contrattazione aziendale

Allegato 11 Modello di regolamento aziendale per l'utilizzo di strumenti elettronici

Allegato 12 Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale delle imprese

PROTOCOLLI

Protocollo 1 Processi di ristrutturazione, contrazione dell'orario di lavoro

Protocollo 2 Tutela della dignità personale dei lavoratori

Parti Stipulanti

15 aprile 2021

Decorrenza: 1° gennaio 2019 Scadenza: 31 dicembre 2022

rinnovato

3 MAGGIO 2023

(Decorrenza: 1° gennaio 2023 - Scadenza: 31 dicembre 2025)

Assospazzole e pennelli

Assoscrittura

e

FEMCA-CISL

FILCTEM-CGIL

UILTEC-UIL

Note:

Testo del c.c.n.l.

PARTE GENERALE

Premessa al rinnovo contrattuale

In occasione dell'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini e per gli addetti alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime, le parti hanno confermato la volontà di rilanciare relazioni industriali settoriali improntate ad uno spirito costruttivo di cooperazione e collaborazione, dando seguito effettivo a quanto già concordato e definito, in particolare, nei Capitoli I, II e III del contratto collettivo nazionale stesso.

In particolare, con lo scopo di dare concretezza ed evidenza a tale obiettivo, le parti assumono i seguenti impegni:

1. L'effettiva costituzione dell'Osservatorio nazionale di Categoria, previsto e disciplinato dal Cap. I del contratto nazionale, con la designazione dei rispettivi rappresentanti e la convocazione della prima riunione entro 3 mesi dalla firma del rinnovo contrattuale.
2. La disponibilità a verificare l'opportunità di partecipazione dei comparti rappresentati nel presente c.c.n.l. alla eventuale costituzione di un Ente bilaterale intersettoriale, funzionale al perseguimento di scopi comuni ai comparti appartenenti al settore della moda e delle manifatture affini.
3. Una iniziativa congiunta, nei confronti di aziende e lavoratori, affinché le relazioni sindacali tra Direzioni aziendali ed R.S.U., nel rispetto dei ruoli e delle prerogative di ciascuna parte come previste e disciplinate dal Cap. II del contratto nazionale, siano sempre più caratterizzate da collaborazione, trasparenza di informazione e lealtà di comportamenti.

In particolare, alle aziende sarà raccomandata una maggiore attenzione nel riconoscimento di un ruolo effettivo della R.S.U. sui seguenti aspetti:

- Informazione e consultazione a livello aziendale (art. 7 del c.c.n.l.);
- Informazioni sul lavoro esterno (art. 9);
- I programmi di formazione continua e di crescita professionale per la generalità dei lavoratori (art. 8, punto 4);
- L'applicazione delle leggi vigenti e del contratto nazionale in materia di contratti di assunzione a tempo indeterminato, a termine, in somministrazione, in apprendistato, ecc.;
- L'applicazione di tutti gli istituti contrattuali in materia di organizzazione del lavoro e orari di lavoro;
- L'applicazione delle leggi vigenti e degli istituti del contratto nazionale ed eventuali specifiche iniziative aziendali in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare con riferimento al rientro in

azienda dopo la fruizione dei congedi di maternità/paternità e parentali e per la gestione dei figli minori.

Per sostenere tali attività, le parti dichiarano la disponibilità a partecipare attivamente alla realizzazione di iniziative di carattere intersettoriale di formazione congiunta, tra operatori aziendali e operatori o delegati sindacali, con lo scopo di contribuire a costruire una moderna e condivisa cultura delle relazioni industriali e sindacali.

4. La disponibilità ad approfondire e valutare, sia sotto il profilo normativo che per quello organizzativo, la promozione nelle aziende di iniziative di "staffetta generazionale", con lo scopo di incentivare le assunzioni di giovani lavoratori sia agevolando l'uscita anticipata dei lavoratori più anziani che valorizzando, laddove possibile, il loro apporto di conoscenze ed esperienze professionali a beneficio dei più giovani.

Capitolo I

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1 (Abrogazione dei precedenti contratti, condizioni di miglior favore e inscindibilità delle disposizioni del contratto)

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, il contratto collettivo nazionale preesistente per la categoria dei lavoratori cui si riferisce la regolamentazione del contratto stesso; restano immutate le condizioni individuali di miglior favore godute dai lavoratori in servizio precedentemente all'entrata in vigore del presente contratto.

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 regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per la osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate, mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere o a intervenire perché siano evitate azioni e rivendicazioni a qualsiasi livello comunque intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto del presente accordo.

Le parti, inoltre, si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite nel presente contratto o in altri livelli di contrattazione.

Le parti convengono che le azioni a livello aziendale debbano favorire il miglioramento delle condizioni di efficienza e produttività e che la contrattazione aziendale farà riferimento a tale obiettivo.

Art. 2 (Controversie)

A) Controversie individuali

I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo, saranno esaminate ed eventualmente risolte tra lavoratore e datore di lavoro, con l'intervento delle Rappresentanze sindacali unitarie o del delegato di impresa.

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

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

A tale scopo, entro 15 giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà - tramite la propria Organizzazione territoriale - l'apertura del procedimento in parola; entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta, l'Organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due Organizzazioni costituiranno - entro 10 giorni successivi a detta risposta - un Collegio sino ad un massimo di 5 membri, composto rispettivamente da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione dei datori di lavoro, da un membro Presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

In caso di disaccordo su tale scelta dovrà essere richiesta la designazione al competente Ufficio del lavoro.

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

B) Controversie interpretative e collettive

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

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

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

Per le controversie relative ai provvedimenti disciplinari si fa riferimento alle disposizioni di cui all'art. 71 nonché alle norme di legge vigenti in materia.

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

Le aziende industriali sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio una copia del presente contratto di lavoro.

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., le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità 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, durata e procedure di rinnovo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente c.c.n.l. decorre dalla data del 1° gennaio 2019 e, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, la validità sia della parte normativa che della parte economica è prorogata di 12 mesi, con scadenza alla data del 31 dicembre 2022.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. 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 data di presentazione delle proposte di rinnovo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 5

(Decorrenza, durata e procedure di rinnovo)

Il presente c.c.n.l. ha validità dal 3 maggio 2023, decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà scadenza sia per la parte normativa che per la parte economica il 31 dicembre 2025.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. 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 data di presentazione delle proposte di rinnovo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 6 (Regolamentazione della contrattazione aziendale)

1) Soggetti

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

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

2) Requisiti

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

La contrattazione aziendale potrà riguardare le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro e perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al successivo punto 3. Riguarderà pertanto materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. La contrattazione è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

3) Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire - anche attraverso un adeguato ed effettivo utilizzo degli strumenti offerti dal contratto nazionale di lavoro in materia di svolgimento della prestazione lavorativa - il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

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

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

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti. Esse avranno i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla vigente normativa di legge.

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

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a tre mesi dopo la scadenza del contratto stesso.

In applicazione dei rimandi già previsti dal presente c.c.n.l. le parti, al fine di qualificare ed estendere la contrattazione di 2° livello, individuano le materie che, oltre a quanto previsto dal presente punto e da altri punti del c.c.n.l., sono oggetto di confronto: orario di lavoro, flessibilità, ferie e formazione professionale.

4) Procedure di consultazione e di verifica

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

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento.

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

5) Procedure

Le proposte di rinnovo dell'accordo di 2° livello, sottoscritte congiuntamente dalle R.S.U. costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

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

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

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di 2° livello non sia stato ancora rinnovato, a richiesta di una delle due parti, si svolgerà un confronto a livello territoriale tra l'Associazione industriale e le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo e formulare proposte finalizzate al raggiungimento dell'intesa aziendale.

Le parti, consapevoli delle caratteristiche della presente regolamentazione e delle conseguenze che avranno sui comportamenti e sulla prassi della contrattazione aziendale, potranno in sede nazionale, anche attraverso apposita Commissione, effettuare l'analisi delle coerenze della presente regolamentazione, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. In tale sede, potrà altresì essere indirizzata, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito dal presente articolo.

* * *

Il premio derivante dall'accordo di 2° livello è una componente della retribuzione del c.c.n.l. Esso è definito alternativamente secondo una delle seguenti modalità:

- contratto aziendale;
- contratto di una pluralità di aziende;
- elemento perequativo definito dall'All. 4.

Capitolo II SISTEMA DI INFORMAZIONI

Art. 7 (Sistema informativo - Osservatorio nazionale di categoria)

Premessa

Le Parti ritengono che buone e costruttive relazioni industriali e sindacali rappresentino un elemento che favorisce lo sviluppo dei settori, il miglioramento delle imprese nonché la buona occupazione.

Riconoscono che in una fase di profonde ed imprevedibili trasformazioni economiche, organizzative e commerciali il coinvolgimento dei lavoratori può rappresentare utile elemento di competitività.

Condividendo tali elementi le Parti convengono di demandare all'Osservatorio Nazionale il compito di proporre una serie di iniziative per una sempre maggiore ed efficace azione che aumenti la consapevolezza dei processi e permetta una più lineare gestione dei problemi.

Partecipazione

Le Parti riconoscono che le trasformazioni dei mercati, dei sistemi produttivi e la sempre maggiore internazionalizzazione dell'economia impongono di affrontare in tempi rapidi i problemi organizzativi e di adattare il sistema produttivo ai cambiamenti in corso.

Tutto questo per contribuire allo sviluppo della competitività, alla tutela e alla qualificazione dell'occupazione e alla crescita del dialogo continuo tra le Parti.

L'esame congiunto dello scenario economico e industriale è un elemento qualificante delle relazioni e di un loro ordinato ed efficace sviluppo.

Le Parti riconoscono nella partecipazione un elemento che può contribuire a rinnovare consapevolmente e responsabilmente i processi, per adeguare i sistemi produttivi, rispondere alle esigenze di mercato e migliorare la produttività.

A questo proposito le parti condividono l'opportunità di:

1. Arricchire il sistema di informazioni secondo quanto previsto dalla normativa europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.
2. Qualificare l'Osservatorio nazionale di categoria.
3. Definire orientamenti comuni sulla responsabilità sociale dell'impresa. Le Parti potranno richiedere una valutazione da parte dei firmatari del presente accordo al fine di favorire e sviluppare modalità che contribuiscano a rafforzare la cultura della partecipazione.

Le Parti, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura della partecipazione nelle aziende del settore, hanno definito apposite linee guida condivise (Allegato 12).

Responsabilità sociale

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'azienda socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente c.c.n.l. riconducibili ad un impegno sociale dell'azienda, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le Parti potranno impegnarsi in tal senso, definendo comportamenti coerenti con quanto sopra e promuovendo e/o aderendo ad iniziative congiunte di Responsabile sociale.

Le Parti, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura della responsabilità sociale delle imprese, hanno condiviso apposite linee guida che potranno essere adottate con accordo aziendale (allegato ...).

Produttività-Occupabilità

Le aziende possono crescere e conseguire una redditività soddisfacente e tutelare quindi il lavoro, il benessere dei lavoratori, la crescita e lo sviluppo dell'occupazione anche attraverso il miglioramento complessivo della loro competitività.

Le Parti ritengono che l'incremento della produttività sia strettamente correlato con la ricerca, gli investimenti tecnologici, l'innovazione, la professionalità e con le necessarie reciproche flessibilità che richiedono un atteggiamento partecipativo e di apertura al cambiamento.

La produttività e la buona occupazione sono temi centrali per il lavoro, per il sostegno e il rilancio della competitività delle aziende.

Le Parti condividono che il miglioramento della produttività del lavoro si possa realizzare intervenendo nell'ambito della formazione ed etica del lavoro, ed attraverso la qualità delle relazioni industriali basata sulla valorizzazione delle R.S.U. e nel pieno rispetto delle reciproche esigenze e fruibilità del c.c.n.l.

In tale ambito le Parti ritengono che, a livello aziendale e con modalità da convenire a tale livello, possa compiersi un esame periodico del fabbisogno occupazionale e formativo, anche al fine di verificare - in conformità alle prerogative aziendali - se sussistono presupposti tali da consentire un percorso di stabilizzazione di alcuni rapporti di lavoro flessibili (contratti a termine, somministrazione), in tal caso esaminandone gli aspetti qualitativi e quantitativi.

Inoltre, tale approfondimento potrà consentire alle Parti di verificare, sulla base delle esigenze produttive, il corretto rapporto tra occupazione, professionalità e organizzazione del lavoro.

Sistema informativo - Osservatorio nazionale di categoria

Le parti ritengono che l'approfondita conoscenza dei settori e il confronto delle rispettive valutazioni che costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni industriali partecipate nei settori.

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo - attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e la individuazione delle possibili soluzioni - di migliorare 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 il cui ruolo e attività devono essere valorizzati.

L'Osservatorio è costituito da tre rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL e da altrettanti dell'Associazione imprenditoriale.

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti i settori e i suoi comparti;
- analizza le informazioni;
- produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- suggerisce alle parti l'adozione congiunta di orientamenti su tematiche di rilevanza strategica, da sottoporre ai competenti Organi istituzionali.

Sulla base delle conoscenze comuni acquisite, inoltre, l'Osservatorio analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e l'Associazione nazionale di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di dialogo sociale nelle sedi istituzionali nazionali, internazionali e comunitarie, 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 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 dei settori e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei Paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;

- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgono 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;
- 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) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- 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 il coordinamento delle informazioni sulla sicurezza dei prodotti, anche in relazione alla normativa della UE sul REACH.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura dei settori, 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.

L'Osservatorio 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 alla attività negoziale delle parti.

L'Osservatorio può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

L'Osservatorio si riunisce ordinariamente con cadenza quadrimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio vengono approvati all'unanimità.

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

Sono demandati inoltre all'Osservatorio i seguenti compiti:

- costituire la Commissione di cui all'art. 5, comma 3 del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in materia di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite in sede di informativa aziendale;
- approfondire le tematiche al fine di consentire l'adozione del Codice etico di comportamento ed il suo monitoraggio;
- approfondire le tematiche relative alla fattibilità di forme integrative di assistenza sanitaria;
- agevolare l'accesso alla formazione professionale di cui all'art. 64 individuando un elenco di materie oggetto dei corsi professionali, nell'ottica di favorire la crescita professionale del lavoratore. Tale elenco sarà oggetto di monitoraggio ed aggiornamento periodico.

Al fine di promuovere una concreta partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa, le parti ritengono opportuno che in sede di Osservatorio vengano discusse e individuate forme di "governance" bilaterali condivise (Osservatori aziendali, Comitati strategici aziendali, ecc.), onde facilitarne la sperimentazione/adozione da parte di gruppi o aziende interessate.

Le Parti valuteranno l'opportunità di realizzare linee guida sulla contrattazione di 2° livello, di realizzare un "testo unico" sui diritti in materia di maternità/paternità, di congedi per gravi motivi familiari, di aggiornare ove necessario la normativa contrattuale in tema di ambiente e sicurezza, di approfondire le tematiche della formazione professionale e del diritto allo studio, di redigere linee guida sulla partecipazione e la responsabilità sociale.

Attività al livello regionale

Al livello regionale potranno essere effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per 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 dei settori 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.

Informazioni al 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 dei settori, 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 dei settori del territorio.

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

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

- a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
- b) la struttura ed evoluzione dell'occupazione;
- c) le tendenze del mercato del lavoro e dei fabbisogni professionali;
- d) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- e) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- f) 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) condizioni e problemi legati al rispetto dell'ambiente;
- i) costo dell'energia e iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- j) valorizzazione del lavoro femminile e iniziative di pari opportunità locali;
- k) problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
- l) la verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello - anche in raccordo con l'Osservatorio nazionale di categoria - e l'individuazione di iniziative atte a favorire il suo sviluppo aziendale/filiera, nel territorio/distretto.

Le aziende forniranno in forma aggregata alle OO.SS. territoriali, per il tramite delle Associazioni territoriali, informazioni circa l'applicazione, a livello aziendale, delle innovazioni previste dai documenti congiunti definiti dalle parti a livello nazionale in materia di politiche industriali, politiche ambientali, di tutela della salute e per la sicurezza sul lavoro, le politiche di contenimento dei consumi energetici e per il miglioramento qualitativo del servizio e del prodotto finito.

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

intercategoriali affinché nella programmazione dei rispettivi interventi tengano conto delle esigenze dei settori.

Informazioni e consultazioni al 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 al par. 4 dell'art. 6 del presente contratto);
- c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

Le aziende forniranno alle R.S.U. informazioni circa l'applicazione, a livello aziendale, delle innovazioni previste dai documenti congiunti definiti dalle parti a livello nazionale in materia di politiche industriali, politiche ambientali, di tutela della salute e per la sicurezza sul lavoro, le politiche di contenimento dei consumi energetici e per il miglioramento qualitativo del servizio e del prodotto finito.

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.

Informazioni e consultazioni

In applicazione della direttiva 2002/14/CE e del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, a livello aziendale - di norma annualmente - le aziende che occupano più di 40 dipendenti, tramite le Associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

- a) l'andamento dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- c) 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;
- d) i progetti di innovazione tecnologica e organizzativa e le conseguenti modifiche alla struttura occupazionale, all'organizzazione del lavoro ed all'evoluzione dei profili professionali;
- e) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- f) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- g) gli appalti presenti nei cicli produttivi e nel sistema dei servizi;
- h) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- i) il superamento delle barriere architettoniche.

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto in ordine:

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);
- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;
- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative 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.

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.

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 deposito, per legge, 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. Alla sessione informativa, parteciperà la Direzione aziendale e il Coordinamento sindacale nazionale composto dalle OO.SS. nazionali e territoriali coinvolte e dalla R.S.U. dei diversi siti in cui si articola l'azienda. L'effettuazione dell'incontro darà luogo ad un permesso retribuito giornaliero per la R.S.U. coinvolta aggiuntivo rispetto alle ore di permesso retribuito attribuite alla R.S.U. di cui all'art. 14, con assorbimento di quanto già eventualmente previsto in sede aziendale.

Ai sensi del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, i Rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti.

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 vigente, 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 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.

Art. 8 (Formazione)

La formazione è un tema trasversale, funzionale sia alla produttività sia all'occupabilità, e deve essere considerato uno strumento essenziale per la qualità delle risorse umane, per la qualità delle relazioni industriali, per sviluppare ed incentivare una cultura di relazioni partecipative utile anche a garantire la esigibilità reciproca delle norme del c.c.n.l.

E' necessario diffondere la consapevolezza che la formazione è essenziale e risponde alle esigenze di entrambe le Parti: aziendali e dei lavoratori.

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 dei settori 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:

- convergono sulla positività e l'importanza di esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione;
- si riconoscono nella comune valutazione che le parti sociali debbano essere titolari dell'azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali dei settori;
- 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 all'istruzione e la formazione, a sostegno dei settori e del loro sviluppo.

Le parti, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa e le distinte responsabilità, decidono di costituire l'Organismo bilaterale nazionale del settore (OBN).

Obiettivo dell'OBN 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.

L'OBN è costituito da 3 rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL e da altrettanti dell'Associazione imprenditoriale.

L'OBN si riunisce ordinariamente con cadenza almeno semestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

L'OBN 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 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 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, direttamente o tramite l'Osservatorio, dati statistici ed informazioni di cui dispongano inerenti l'obiettivo dell'OBN 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, 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.

Ogni decisione dell'OBN relativa alla propria attività è assunta all'unanimità.

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

Attribuzioni dell'OBN

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

- completare e mantenere aggiornata e di libera accessibilità l'anagrafe delle figure di riferimento necessarie al funzionamento e allo sviluppo dei settori (a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- completare e mantenere aggiornate e di libera accessibilità le descrizioni delle prestazioni ideali attese da ciascuna figura professionale (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- completare/monitorare/aggiornare, mantenendoli di libera accessibilità, gli standard minimi di competenze relativi alle figure professionali (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);

- partecipare ad iniziative di coordinamento tra i settori in materia di metodologie, lessici, identificazione/verifica/descrizione nella rilevazione dei fabbisogni di professionalità e nella promozione della formazione permanente;
- attivare e mantenere rapporti con istituzioni preposte alla formazione in senso lato, (fra cui il Ministero dell'istruzione, università e ricerca, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la Conferenza Stato-regioni, gli enti ed Organismi bilaterali regionali e di categoria, Fondimpresa - Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000);
- promuovere, progettare, proporre moduli formativi sulle tematiche del settore finalizzati alla formazione di formatori e tutors;
- 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;
- 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 neo-assunti;
- individuare opportunità formative e definire progetti quadro per la formazione permanente nei settori (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 dei settori;
- 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 dei settori (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);
- formazione congiunta: le Parti si impegnano a studiare e definire processi di formazione congiunta fra R.S.U. e Direzione aziendale su temi di comune interesse.

* * *

2. Azioni positive per le pari opportunità

L'OBN, nell'ambito dello svolgimento delle attività sopra specificate, potrà promuovere specifiche iniziative formative nonché programmi di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile, 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 un'analisi sull'adeguatezza delle strutture formative, scolastiche e di orientamento, nell'assicurare pari condizioni e pari opportunità sul mercato del lavoro.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni dell'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.

* * *

3. 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.

Raccordo con il livello territoriale

A) L'OBN mette a disposizione delle rispettive parti al livello territoriale le conoscenze e quant'altro ritenuto necessario.

B) Il materiale proveniente dall'OBN e gli approfondimenti specifici condotti dalle parti al livello locale concernenti 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;

- 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 T.U., e successive modifiche, utilizzando le risorse rese disponibili dalle regioni;

- 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;

- 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 dei settori.

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

* * *

4. Azioni a livello aziendale

La Direzione aziendale interesserà la R.S.U., con riferimento a ciascuna unità produttiva, in merito ad eventuali esigenze indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo e fornirà indicazione sulle conseguenti iniziative formative, anche al fine di una valutazione congiunta.

Oltre a quanto sopra, direzione aziendale e R.S.U. si confronteranno sulle iniziative formative congiunte, al fine di condividere i relativi progetti da realizzare e le modalità del loro finanziamento.

Art. 9 (Lavoro esterno)

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

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

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

2) Le aziende sistematicamente 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 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 queste applicati.

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

- acquisire da parte delle aziende gli elementi conoscitivi necessari alla valutazione del fenomeno. A tale scopo l'Associazione industriale territoriale metterà a disposizione della Commissione l'elenco delle aziende che commettono lavoro a terzi relativamente a fasi di lavorazioni presenti nel ciclo produttivo aziendale e l'elenco delle aziende che lavorano per conto terzi. Per ogni singola azienda committente avente oltre 70 dipendenti 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 e il tipo di lavorazione effettuato, la loro natura industriale o artigianale;

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

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

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

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

4) Anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in cui le aziende committenti, a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzioni di personale, durante gli incontri previsti, nel corso delle procedure di cui alla normativa di legge vigente, daranno anche comunicazione, per un esame in materia, dell'eventuale ricorso al 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 del Mezzogiorno quelle individuate dalla legge) l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare.

Le Associazioni industriali territoriali del Mezzogiorno metteranno a disposizione della Commissione, di cui fanno parte, l'elenco complessivo delle aziende terziste situate nella provincia di loro competenza, con la

annotazione del contratto collettivo che le medesime hanno dichiarato di applicare.

8) Si conviene che le Commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire 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 situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli Organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Tutto il sistema che precede sarà concretamente attuato a condizione che uguale normativa risulti inserita in ogni altro contratto nazionale, stipulato dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, con le altre Organizzazioni imprenditoriali del settore.

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.

Le parti convengono inoltre che le imprese cosiddette terziste, ma che svolgono una attività funzionale al processo produttivo, sono da considerare committenti.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 10 (Codice di condotta)

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 scolastico in vigore nei Paesi interessati.
4. Non discriminazione nell'occupazione (Convenzioni 100 e 111) - I lavoratori sono occupati sulla base della propria capacità lavorativa e non in relazione alla propria razza, sesso, caratteristica individuale, credo religioso, opinione politica o origine sociale.

L'adesione al Codice di condotta rappresenta per l'impresa italiana un sistema trasparente ed efficace di gestione della responsabilità sociale, che le parti stipulanti propongono quale risultato della concertazione.

Le parti stipulanti si impegnano a promuovere la più ampia diffusione ed applicazione del Codice di condotta.

L'impresa italiana che adotterà tale Codice di condotta informerà e definirà congiuntamente con le R.S.U. i sistemi di monitoraggio bilaterale, i provvedimenti nei confronti dei fornitori-partners commerciali in caso di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice da parte degli stessi, l'impegno a inserire nei contratti di commessa all'estero il rispetto delle Convenzioni contenute nel Codice, la consegna periodica dell'elenco

dei siti produttivi del decentramento nazionale e internazionale dell'impresa, l'eventuale responsabile di gestione e applicazione del Codice, secondo le procedure concordate a livello nazionale tra le parti secondo quanto previsto al Capitolo "Disposizioni finali e verifiche".

Diritti di informazione

L'impresa italiana, applicando il Codice di condotta, fornirà specifiche informazioni alle Rappresentanze sindacali unitarie interessate, in occasione delle ordinarie procedure per l'esercizio del sistema informativo a livello aziendale, in ordine ai contenuti e alle modalità di applicazione con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

- 1) le attività, i prodotti rientranti nell'ambito di applicazione del Codice;
- 2) lo stato di applicazione del Codice e le fasi di sperimentazione eventualmente previste;
- 3) i programmi aziendali per diffondere e controllare l'applicazione del Codice e le relative azioni di sensibilizzazione nei confronti delle società estere controllate e/o consociate, nonché dei fornitori/partners commerciali;
- 4) le eventuali iniziative di cooperazione con Organismi internazionali, autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro.

In questa sede l'impresa comunicherà, di volta in volta, se l'informativa ha carattere riservato e riguarda aspetti coperti da segreto industriale o che siano di natura tale da provocare, in caso di diffusione esterna, difficoltà o danni alle imprese interessate, fermo restando il rispetto delle norme in materia di tutela della "privacy" vigenti nella legislazione italiana.

Eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile

Le parti riconoscono che il Codice di condotta costituisce uno strumento per contribuire principalmente alla eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile.

L'impresa italiana, operante in contesti produttivi o distributivi sottoposti al proprio diretto controllo, provvederà perché in tali contesti non siano realizzati beni, in qualsiasi stadio della loro fabbricazione, realizzazione o trasformazione, in violazione delle Convenzioni OIL che vietano il lavoro minorile prestato:

- 1) sotto forma di schiavitù o pratiche analoghe, quali la tratta, il lavoro forzato o coatto, la servitù per debiti e l'asservimento di minori;
- 2) in condizioni ambientali o secondo modalità che possano oggettivamente compromettere la salute, la sicurezza o la moralità dei minori, secondo le normative o gli usi locali;
- 3) da parte di soggetti di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo nel quale la prestazione è eseguita o, in ogni caso, di età inferiore a 15 anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste in materia dalle Convenzioni OIL ed eventualmente dalla legislazione locale.

Qualora in tali contesti si verificassero violazioni delle disposizioni indicate al precedente comma, l'impresa stessa provvederà a far cessare immediatamente lo sfruttamento dei minori ovvero a rimuovere le situazioni di non conformità con il lavoro minorile.

L'impresa italiana si riserva di regolare i rapporti con i propri fornitori-partners diretti, prevedendo la possibilità di adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni qualora tali fornitori-partners si rendessero responsabili, direttamente o indirettamente, dell'inosservanza della garanzia dagli stessi fornita riguardo al non utilizzo di lavoro minorile vietato dalle Convenzioni OIL e dalle normative nazionali.

Nell'ambito di progetti per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, promossi o sostenuti da competenti autorità a livello locale e/o da Organismi internazionali, l'impresa italiana valuterà le modalità per contribuire a realizzare specifiche "azioni positive" atte a favorire l'istruzione e la formazione professionale dei minori avviati al lavoro.

Eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio e di ogni forma di discriminazione nel lavoro

L'impresa italiana si attiverà per assicurare il rispetto dei principi dell'OIL che vietano lo sfruttamento del lavoro, con riguardo:

- 1) al divieto del lavoro forzato o obbligatorio;
- 2) al divieto di ogni forma di discriminazione nel lavoro e nella professione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale, origine sociale, ovvero per ogni altro eventuale motivo

stabilito dalle leggi nazionali che abbiano ratificato le Convenzioni dell'OIL in materia.

Nei casi di violazione dei divieti in questione, l'impresa italiana si attiverà per rimuovere le situazioni di non conformità alle presenti disposizioni.

Rispetto della libertà di associazione sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva

L'applicazione del Codice di condotta comporta per l'impresa italiana il rispetto, nei termini di seguito precisati, dei principi di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva secondo le norme fondamentali dell'OIL, richiamate nella "Dichiarazione tripartita" adottata dalla Conferenza internazionale dell'OIL nel 1998.

Nei contesti produttivi o distributivi sottoposti al diretto controllo delle aziende italiane secondo quanto indicato sopra e riferiti a Paesi che hanno ratificato le Convenzioni fondamentali dell'OIL concernenti i principi e i diritti di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva, l'impresa italiana rispetterà le legislazioni nazionali vigenti nei Paesi stessi in materia di diritto dei lavoratori dipendenti di costituire Organizzazioni sindacali liberamente scelte, nonché di aderire a tali Organizzazioni e di partecipare alla contrattazione collettiva.

Applicazione ed efficacia del Codice di condotta

L'impresa italiana applicherà il Codice di condotta attraverso gli strumenti e le modalità definiti a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

Vengono di seguito indicate, in via esemplificativa e senza che le stesse debbano considerarsi tutte correlate, le azioni che l'impresa può porre in atto:

- 1) portare il Codice a conoscenza delle Rappresentanze sindacali nelle proprie società estere controllate e/o consociate nonché dei propri fornitori-partners commerciali diretti e richiedere il rispetto delle disposizioni relative alla tutela dei "diritti fondamentali nel lavoro" (eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, del lavoro forzato o obbligatorio degli adulti e delle forme di discriminazione del lavoro, libertà sindacale e diritto di contrattazione collettiva) quale condizione necessaria per l'instaurazione e/o il mantenimento dei rapporti commerciali. A tal fine le garanzie potranno consistere in specifiche autocertificazioni rilasciate dai suddetti fornitori-partners commerciali diretti, sotto la loro responsabilità, ovvero in attestazioni rilasciate agli stessi da competenti autorità pubbliche a livello locale;
- 2) diffondere il testo del Codice di condotta in lingua locale e curare che esso venga affisso nelle unità produttive locali poste sotto il proprio diretto controllo;
- 3) provvedere per il rispetto del Codice di condotta principalmente con il ricorso a propri strumenti di verifica definiti congiuntamente con riguardo alle lavorazioni poste sotto il proprio controllo e nei confronti dei fornitori-partners commerciali;
- 4) attivare ogni possibile forma di cooperazione con le autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro, intervenire tempestivamente per rimuovere eventuali situazioni di non conformità rilevate attraverso sistemi di controllo e monitoraggio o comunque accertate dalla impresa italiana;
- 5) adottare, negli eventuali accertati casi di inosservanza del Codice di condotta, gli opportuni provvedimenti sanzionatori nei confronti dei fornitori-partners commerciali.

Disposizioni finali e verifiche

Le parti si attiveranno tempestivamente in caso di notizie di violazione dello stesso, per verificare le fonti e gli eventuali elementi di fondatezza di tali notizie, onde evitare ogni possibile danno derivante dalla diffusione di notizie prive di fondamento.

Le parti definiranno un sistema di procedure di controllo e di verifiche indipendenti al fine di garantire il rispetto dei contenuti del Codice, avvalendosi anche dell'esito dei confronti in corso tra le parti sociali nelle sedi istituzionali di Governo.

Le parti studieranno altresì l'introduzione di un sistema di certificazione della responsabilità sociale per le imprese che applicano il Codice di condotta.

Tale sistema potrà permettere alle imprese di poter apporre ai propri prodotti il marchio sociale.

Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio congiunturale tessile-abbigliamento, le parti:

- 1) effettuano studi, ricerche, iniziative di assistenza tecnica relativamente al Codice di condotta;
- 2) propongono al Governo, ai Ministeri competenti ed alle autorità dell'Unione europea, gli interventi incentivanti il rispetto della dimensione sociale nel commercio internazionale.

Art. 11 (Mobilità interna della manodopera)

Le Direzioni delle unità produttive con più di 70 dipendenti informeranno preventivamente le strutture sindacali aziendali sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento di gruppi di lavoratori nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale.

La R.S.U. potrà richiedere alla Direzione un esame congiunto che avrà luogo entro 3 giorni dall'avvenuta informazione.

Chiarimento a verbale

Fermo restando che gli spostamenti del personale saranno effettuati nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, le parti riconoscono che il migliore utilizzo delle prestazioni di lavoro, attraverso la mobilità interna, è funzionale al comune obiettivo del raggiungimento di più elevati livelli di produttività, di efficienza aziendale e di professionalità.

Art. 12 (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 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 alla R.S.U. e alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria di esprimere le loro autonome valutazioni.

Art. 13 (Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni)

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro e di artigiani concordare condizioni meno onerose di queste, previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana.

Capitolo III

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 14 (Rappresentanze sindacali unitarie)

1. Costituzione e funzionamento della R.S.U.

Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il c.c.n.l., in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U., 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 tra le liste presentate da tutte le Associazioni Sindacali richiamate al punto precedente.

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
Da	3.001	a	3.500	42

ecc. per scaglioni di 500 dipendenti per gruppi di 3 componenti.

I componenti la R.S.U. restano in carica tre anni salvo le ipotesi di decadenza previste dal Testo Unico sulla Rappresentanza. I nominativi saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della Associazione industriale territoriale competente.

Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un diverso numero di componenti la R.S.U. ai sensi del punto 2) del presente articolo, saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

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

- nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.;

- nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente 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 contratto, con le modalità di cui all'allegato verbale di ricognizione. 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.

Nelle unità lavorative con almeno 9 componenti della R.S.U., per i rapporti con la Direzione aziendale, la R.S.U., ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può avvalersi di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti. L'elezione avviene a voto palese sulla base della

rappresentatività di ogni Associazione sindacale garantendo, comunque, la presenza di tutte le Associazioni che hanno acquisito rappresentanza nella R.S.U.

I componenti la R.S.U. subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA, di cui alla Legge 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente c.c.n.l., fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza. Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della Legge n. 300/1970. Le Associazioni sindacali comunicheranno alla Direzione aziendale i nominativi dei beneficiari per il tramite della Associazione industriale territoriale.

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 aziendale o territoriale ed oggetto della ricognizione effettuata nell'arco di vigenza del c.c.n.l. 18 giugno 1991.

Art. 15 (Delegato d'impresa)

Per le imprese da 5 a 15 dipendenti sono confermate le norme previste dall'accordo interconfederale del 18 aprile 196 sulle Commissioni interne inerenti al delegato d'impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

Art. 16 (Assemblee)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di 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.

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

Le riunioni saranno tenute fuori dall'orario di lavoro. Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della Rappresentanza sindacale unitaria costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni si potranno svolgere 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 comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le modalità di cui ai due precedenti commi saranno definite a livello aziendale. Le riunioni si terranno in idonei luoghi 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.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i Segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali da essi delegati, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Il diritto all'assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno dieci dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retribuite. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Nota a verbale

Restano salve le eventuali normative di miglior favore in atto presso l'azienda.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno atto che, in situazioni particolari, a livello aziendale potranno essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo, nel limite di due.

Art. 17 (Permessi per cariche sindacali)

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali tessili, saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette alle aziende interessate e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori delle aziende stesse.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate, il numero dei componenti, e le variazioni relative dovranno essere comunicate, contestualmente alla deliberazione congressuale, entro il termine di 2 settimane dalla 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.

Qualora l'entità delle richieste di permesso sia ritenuta eccessiva, la questione sarà demandata all'esame delle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Chiarimento a verbale

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

Art. 18 (Affissioni)

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli dei Sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi posti a disposizione dalle aziende.

Tali comunicati dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

Art. 19 (Versamento dei contributi sindacali) N.B.

[N.B.]

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

La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data;

- le generalità del lavoratore;
- l'ammontare del contributo sindacale espresso in percentuale, nella misura dell'1% e sarà calcolato sulla retribuzione globale mensile;
- l'Organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del conto corrente bancario ad essa intestato;
- la richiesta dovrà essere conforme al modulo riportato in calce;
- le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati o in atto in sede aziendale, qualora ritenuti più favorevoli, restano invariati.

Nome
 Cognome
 Reparto
 Abitante a
 Via n.
 Spett.le
 Direzione della ditta
 Il sottoscritto
 Operaio - cartellino n.
 Intermedio - matricola n.
 Impiegato - matricola n.

con la presente lettera autorizza codesta Direzione e l'INPS - nel caso di erogazione diretta del trattamento di C.i.g. - 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 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta delle quote mensili residue ivi compresa quella della tredicesima mensilità fino al termine dell'anno saranno operate sulle spettanze complessive di fine rapporto.

Tale autorizzazione avrà validità fino alla eventuale 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.

Data

Firma

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.

Note:

[N.B.:] Da inviare al Sindacato territoriale prescelto.

Art. 20 (Patronati)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, secondo cui gli Istituti di patronato hanno diritto di svolgere, su di un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, per quanto riguarda gli Istituti di patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente

contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla normativa di legge, mediante propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

Per lo svolgimento della loro attività, che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale, i rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole aziende le modalità e gli orari di accesso negli stabilimenti.

Qualora per ragioni di particolare o comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico e organizzativo.

I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I Patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con la utilizzazione dei locali e comunque conseguenti alle attività richiamate nel presente articolo.

Capitolo IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 (Assunzione - Visite mediche)

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

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, per iscritto, quanto segue:

- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la qualifica e la categoria a cui viene assegnato in relazione alle mansioni a lui attribuite;
- il trattamento economico (voce per voce);
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la sede di lavoro.

Nella lettera di assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto.

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

- 1) i prescritti documenti INPS (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- 2) titolo di studio e di preparazione professionale ove l'azienda ne faccia espressamente richiesta;
- 3) tesserino del codice fiscale;
- 4) documento di identità.

Qualora il lavoratore sia sprovvisto dei documenti di cui al punto 1 l'azienda è tenuta a richiedere il rilascio dei documenti stessi all'INPS.

Qualora i documenti presentino irregolarità, il lavoratore è tenuto a richiederne direttamente la regolarizzazione tramite gli enti interessati.

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

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda stessa i successivi eventuali mutamenti nonché a consegnare, dopo l'assunzione, se capo famiglia o avente diritto, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni per il nucleo familiare.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Art. 22 (Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

<i>Classificazione</i>		<i>Periodo di prova</i>
7° livello		6 mesi
6° livello		5 mesi e mezzo
5° livello	Impiegati	4 mesi
	Intermedi	3 mesi e mezzo
	Operai	3 mesi
4° livello S	Impiegati	3 mesi
	Intermedi	3 mesi
	Operai	2 mesi e mezzo
4° livello	Impiegati	3 mesi
	Operai	2 mesi e mezzo
3° livello S	Operai	2 mesi
3° livello	Impiegati	2 mesi e mezzo
	Operai	2 mesi
2° livello		1 mese e mezzo
1° livello		20 giorni di lavoro effettivo

Il periodo di prova, la sua durata e l'eventuale proroga dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnata 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. 57 e 58 - Parte generale; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria e facoltativa, aspettativa "post-partum") e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, per il solo periodo di prestazioni, nonché gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie, t.f.r.

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 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 22

(Periodo di prova)

L'assunzione può essere fatta, d'accordo fra le parti, con un periodo di prova la cui durata per operai, intermedi e impiegati non potrà essere superiore a:

<i>Classificazione</i>		<i>Periodo di prova</i>
7° livello	-	6 mesi
6° livello	-	5 mesi e mezzo
5° livello	Impiegati	4 mesi
	Intermedi	3 mesi e mezzo
	Operai	3 mesi
4° livello S	Impiegati	3 mesi
	Intermedi	3 mesi
	Operai	2 mesi e mezzo
4° livello	Impiegati	3 mesi
	Operai	2 mesi e mezzo
3° livello S	Operai	2 mesi
3° livello	Impiegati	2 mesi e mezzo
	Operai	2 mesi
2° livello	-	1 mese e mezzo
1° livello	-	20 giorni di lavoro effettivo

<i>Classificazione</i>	<i>Periodo di prova</i>
1° livello	20 giorni
2° livello	2 mesi
3° e 3°S livello	3 mesi
4° e 4°S livello	3,5 mesi
5° livello	4,5 mesi
6° e 7° livello	6 mesi

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, la sua durata e l'eventuale proroga dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnata 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. 57 e 58 - Parte generale; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria e facoltativa, aspettativa "post-partum") e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, per il solo periodo di prestazioni, nonché gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie, t.f.r.

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. 23 (Lavoro delle donne e dei minori)

Per il lavoro delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti si rinvia alle disposizioni delle leggi vigenti in materia.

Art. 24 (Azioni positive per le pari opportunità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 uno specifico gruppo di lavoro per rimuovere - anche in relazione all'eventuale nuovo inquadramento - gli ostacoli che impediscono la reale valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, anche attraverso appositi strumenti formativi.

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 a 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.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 24

(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 particolare, saranno considerate congiuntamente le politiche e le misure concrete da adottare per ridurre il divario di genere, dalle modalità di ingresso al lavoro alla parità salariale a parità di mansioni, dalle politiche

di gestione delle differenze di genere alla tutela della maternità, anche in conformità delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) e della legge n. 162/2021, per favorire i percorsi di accesso alla certificazione della parità di genere.

In relazione a quanto sopra le parti costituiranno uno specifico gruppo di lavoro per rimuovere anche in relazione all'eventuale nuovo inquadramento - gli ostacoli che impediscono la reale valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, anche attraverso appositi strumenti formativi.

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. 25 (Regime di orario a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 dell'8% 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.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8% accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingrossanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore/lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n. 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua, 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.

Analogamente al comma precedente, le aziende accoglieranno, nel limite complessivo del 10% (comprensivo del limite dell'8% previsto nel precedente comma 4), le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino di età non superiore a 13 anni.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingrossanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

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

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

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

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

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al 1° comma dell'art. 22 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 o 15 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.

C) Supplementare e lavoro straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano i settori è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 34 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.

E' 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 relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

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.

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.

Nel caso di clausola elastiche, il lavoratore otterrà, previa richiesta scritta presentata con un preavviso di una settimana, la sospensione temporanea o la modifica concordata di esse, 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.

Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano le vigenti norme di legge.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui alla lettera A) del presente articolo, si arrotonda all'unità superiore.

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.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 25

(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 dell'8% 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.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8% accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore/lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n. 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua, 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.

Analogamente al comma precedente, le aziende accoglieranno, nel limite complessivo del ~~10~~ 12% (comprensivo del limite dell'8% previsto nel precedente comma 4), le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino di età non superiore a 13 anni.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

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

B - INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

(Omissis)

C - SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano i settori è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 34 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~~ 26% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

E' 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 relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

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~~ 18%. 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.

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, 7 e 8 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Nel caso di clausole elastiche, il lavoratore otterrà, previa richiesta scritta presentata con un preavviso di una settimana, la sospensione temporanea o la modifica concordata di esse, 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.

Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano le vigenti norme di legge.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione delle percentuali di cui alla lettera A) del presente articolo, si arrotonda all'unità superiore.

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.

Art. 26 (Contratto a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese dei settori, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

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

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

Per il diritto di precedenza valgono le norme di legge vigenti.

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

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, il numero complessivo massimo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato) è del 30% medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,50. Ai fini del raggiungimento della percentuale del 30% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato. 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.

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

Sono inoltre esenti dal limite quantitativo di cui sopra i contratti a termine stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi; per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, il periodo è esteso a 18 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati mediante accordo aziendale.

Le fasi di avvio di nuove attività sono riferite all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea o modulo di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, o al lancio di un nuovo marchio.

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.

Le parti convengono che, in relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività svolta dalle aziende che applicano il presente c.c.n.l., caratterizzate dalla estrema fluttuazione del mercato, le disposizioni in materia di intervallo fra contratti non trovano applicazione nella ipotesi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Ulteriori casi potranno essere individuati dalla contrattazione aziendale.

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 tempo determinato con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

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

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

Nel contratto a tempo determinato è applicabile il periodo di prova.

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.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 85-91-100 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. 85, che sono confermate per i lavoratori di primo, secondo e terzo livello in 6 giorni (48 ore), per i lavoratori di quarto e quarto super livello in 12 giorni (96 ore).

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 26

(Contratto a tempo determinato)

(Omissis)

Nel caso in cui, nella fase di stesura definitiva del presente contratto nazionale o in corso di vigenza dello stesso, vengano introdotte modifiche normative alla disciplina del contratto a tempo determinato (come annunciato dal Governo), le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare congiuntamente il nuovo contesto di legge e concordare ogni opportuno adeguamento, aggiornamento o integrazione della presente disciplina contrattuale dell'istituto.

Art. 27 (Apprendistato professionalizzante)

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, disciplinato dalle vigenti norme di legge e dalle disposizioni del presente c.c.n.l.

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

E' possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità senza limiti di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda e può essere finanziata per il tramite dei fondi interprofessionali.

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con destinazione finale ai livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

Il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante è di due mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

<i>Livelli</i>	<i>Durata complessiva Mesi</i>	<i>Primo periodo Mesi</i>	<i>Secondo periodo Mesi</i>	<i>Terzo periodo Mesi</i>
7° e 6°	36	10	10	16
5°	36	10	10	16
4° S e 4°	36	10	10	16
3° e 3° S	36	10	10	16
2°	36	10	10	16

In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori ai 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prorogato con il consenso di entrambe le parti per un periodo pari alla sospensione stessa.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: livello di destinazione finale.

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

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.

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

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

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, all'apprendista non in prova, nei limiti del periodo di conservazione del posto, saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista;
- dal 4° al 180° giorno di malattia, il 100% della retribuzione netta normale dell'apprendista.

In aggiunta a quanto sopra, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico dell'Istituto assicuratore, l'azienda riconoscerà all'apprendista ammalato una integrazione pari al 70% della retribuzione normale dell'apprendista per il periodo di malattia eccedente il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato si applica quanto previsto all'art. 57 Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro.

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

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato. Le Parti stipulanti il contratto individuale potranno recedere dal contratto stesso dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dal c.c.n.l.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 85 - 91 - 100 del presente c.c.n.l.

Fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, le Parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'azienda abbia confermato almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti risolti durante il periodo di prova, per licenziamento per giusta causa e per dimissioni.

E' comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti o di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 addetti non trovano applicazione limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale.

Formazione

L'azienda è tenuta a erogare a ciascun apprendista la formazione per il conseguimento della qualifica professionale prevista.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite e comunque non potrà essere inferiore alle 40 ore per ciascun singolo anno (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico), e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali, ecc. La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 44, comma 3 fino ad un massimo di 120 ore medie annue.

Il tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, dovrà ricevere la formazione prevista dalla legge e deve essere in possesso di adeguata professionalità.

I profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono disciplinati dall'Allegato 7 del presente contratto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.

Il piano formativo individuale viene redatto tenendo conto del format Allegato 7.

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

Al termine del percorso formativo esterno/interno all'azienda, il datore di lavoro attesta la formazione effettuata dell'apprendista e la qualifica professionale eventualmente acquisita, registrandola nel libretto formativo. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa fin lì svolta.

Dichiarazione a verbale 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che, nei settori, 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 Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

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.

Art. 28 (Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)

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

Salvo le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 10 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.

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della L. n. 68/1999.

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.

Ogni dodici mesi, l'azienda comunica alla R.S.A. ovvero alla R.S.U. 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.

Le parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

Per tutta la durata della missione presso l'azienda, i lavoratori somministrati hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'impresa utilizzatrice.

Art. 29 ("Job sharing")

(Abrogato).

Art. 30 (Telelavoro)

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

Pertanto, con il presente articolo le parti, recependo l'accordo interconfederale, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del c.c.n.l. come segue.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) prevista all'atto dell'assunzione;

b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

Nell'ipotesi di cui alla lett. b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del c.c.n.l. in vigore).

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

4) Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal c.c.n.l. 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 T.U. e successive modifiche, 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 all'utilizzo dei mezzi informatici.

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

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

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

9) Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche, di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

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

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

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

Art. 31 (Inquadramento unico dei lavoratori)

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:

7° livello	Quadri e Impiegati
6° livello	Impiegati
	Intermedi
5° livello	Impiegati
	Intermedi
	Operai
4° livello S	Impiegati
	Intermedi
	Operai
4° livello	Impiegati
	Operai
3° livello S	Operai

3° livello	Impiegati
	Operai
2° livello	Operai
1° livello	Operai

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate nell'Allegato 5, nelle quali sono comprese anche le valutazioni di ampiezza di contenuto del complesso delle mansioni effettivamente svolte, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrate per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicate nelle declaratorie.

Analogo criterio viene adottato per l'inquadramento di mansioni non esemplificate od obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o da nuove forme di organizzazione del lavoro.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e R.S.U.

In caso di mancato accordo la controversia sarà in prima istanza esaminata a livello territoriale e in seconda istanza a livello nazionale.

Tale procedura si esaurirà entro 3 mesi dalla data di inizio e, qualora abbia esito positivo, al lavoratore interessato verranno riconosciuti i benefici derivanti dall'attribuzione del nuovo livello dalla data di inizio della procedura stessa.

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 della efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire una 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.

Le imprese dichiarano la loro disponibilità a favorire, ove possibile e compatibilmente con le esigenze di efficienza e produttività, l'introduzione di nuove modalità e organizzazione della produzione e del lavoro

tendenti a ridurre la parcellizzazione, ricomporre le operazioni, ampliare le mansioni arricchendone il contenuto professionale.

Dichiarano inoltre la loro disponibilità a sperimentare forme di lavoro che consentano la responsabilità collettiva di gruppi di lavoratori, maggiore partecipazione ed autonomia nello svolgimento del lavoro.

* * *

Al lavoratore che il 1° giugno 2012, data di entrata in vigore della nuova classificazione del personale, abbia titolo al passaggio di livello, sarà corrisposta, a titolo di “una tantum”, la somma di € 160,00 lordi, suddivisa in due tranches di uguale importo, rispettivamente con la retribuzione dei mesi di luglio 2012 e di settembre 2012.

Tale importo è commisurato all’anzianità di servizio maturata nel periodo 1° gennaio 2012-31 maggio 2012, con riduzione proporzionale per i casi di volontariato civile, aspettativa, assenza facoltativa “post-partum”, assunzione nel corso del periodo 1° gennaio 2012-31 maggio 2012, Cassa integrazione guadagni a zero ore e sarà altresì proporzionato in caso di attività part-time. L’importo forfetario “una tantum” non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e legale e del trattamento di fine rapporto.

Art. 32 (Passaggio di qualifica)

Salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto stesso, il passaggio di qualifica (da operaio ad intermedio, da operaio ad impiegato, da intermedio ad impiegato, da impiegato a quadro) non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Chiarimento a verbale

Per i passaggi di qualifica avvenuti in data anteriore a quella di stipulazione del c.c.n.l. del 23 settembre 1983 si richiamano le disposizioni contrattuali vigenti al momento dei passaggi stessi.

Art. 33 (Cambiamento e cumulo di mansioni)

In relazione alle esigenze organizzative aziendali il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale del suo inquadramento. In detta ipotesi, al lavoratore sarà riconosciuta la retribuzione relativa alle nuove mansioni per il periodo relativo alla loro effettuazione, se queste afferiscono al livello superiore.

L'esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per motivi che danno luogo alla conservazione del posto non dà luogo al passaggio di livello, salvo il caso di conferma nelle mansioni a seguito di mancato rientro del lavoratore sostituito.

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

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

Art. 34 (Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

La durata dell'orario contrattuale è normalmente di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere, normalmente distribuite su 5 giorni.

Le parti riconoscono che la qualità della risposta organizzativa, nella 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 concordati a livello aziendale, previa comunicazione dell'azienda alla R.S.U.

Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, seguirà su tale tema un esame congiunto per verificare le problematiche tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda al fine di salvaguardarne la competitività e migliorare le prospettive occupazionali. Al termine di tale esame, che dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal primo incontro, le parti potranno concordare l'adozione del nuovo assetto di orario, facendo rinvio per la regolamentazione dei predetti regimi alle disposizioni di seguito riportate.

In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di cui sopra, ciascuna delle parti potrà richiedere l'intervento delle Organizzazioni firmatarie del contratto nazionale, che si riuniranno entro 30 giorni dalla richiesta, per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di chiarire ogni aspetto della situazione aziendale in relazione alla presente disciplina degli orari di lavoro; rimuovere gli impedimenti all'applicazione di quanto previsto dal contratto nazionale, ferma restando la titolarità delle parti a livello aziendale.

Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, la riduzione di orario annuo complessiva sarà pari, a decorrere dal 1° gennaio 1990, a:

- 56 ore annue per i lavoratori giornalieri;
- 48 ore annue per i lavoratori turnisti.

In tale trattamento viene corrispondentemente assorbito quello relativo alla ex festività nazionale del 4 novembre, in sostituzione di quello previsto per la ex festività nazionale del 2 giugno.

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 ore con decorrenza dal 1° ottobre 1994. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.

Tale pacchetto di ore sarà utilizzato prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, previo esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U., tenuto conto delle esigenze produttive e tecnico-organizzative, nonché delle esigenze dei lavoratori.

Il lavoratore potrà utilizzare, compatibilmente con le esigenze di lavoro, tale pacchetto di ore, o parte di esso, con permessi individuali, facendone richiesta con 48 ore di preavviso.

Per i lavoratori non addetti a turni l'orario di lavoro settimanale, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, potrà essere fissato a 39 ore assorbendo il monte ore di riduzione annua di 48 ore.

In tal caso la distribuzione dell'orario settimanale suddetto sarà definita tempestivamente tra Direzione e R.S.U.

Turni 6x6

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

In tal caso non compete la riduzione di orario prevista dal presente articolo. Tuttavia, i lavoratori interessati fruiranno di una riduzione annua dell'orario di lavoro di complessive 12 ore. I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Nei casi di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività

lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e di conseguenza non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività dello stesso anno cadente in domenica. Tali lavoratori inoltre fruiranno di un'ulteriore riduzione annua di complessive 12 ore, di cui 6 dal 1° gennaio 1995 e 6 dal 1° luglio 1995.

La riduzione di orario di cui al comma precedente dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva e il pieno utilizzo degli impianti (pari a 144 ore settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).

Chiarimenti a verbale

1) Le riduzioni di orario non matureranno nei periodi d'assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

2) Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite, fino a concorrenza, da eventuali riduzioni in atto aziendali, nonché da quelle che dovessero essere disposte da provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

3) Si dà atto che per l'anno 1991 la riduzione di orario per i lavoratori addetti ai turni 6x6 sarà pari a 6 ore (6/12 di 12 ore), con assorbimento di una ex festività nazionale. Analogamente, l'ulteriore riduzione di orario prevista a partire dal 1995 sarà pari, per quell'anno, a complessive 9 ore (12/12 di 6 ore più 6/12 di 6 ore).

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 34

(Orario di lavoro)

(Omissis)

Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, la riduzione di orario annuo complessiva sarà pari, a decorrere dal 1° gennaio 1990, a:

- 56 ore annue per i lavoratori giornalieri;

- 48 ore annue per i lavoratori turnisti.

In tale trattamento viene corrispondentemente assorbito quello relativo alla ex festività nazionale del 4 novembre, in sostituzione di quello previsto per la ex festività nazionale del 2 giugno.

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 ore con decorrenza dal 1° ottobre 1994. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.

Tale pacchetto di ore sarà utilizzato prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, previo esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U., tenuto conto delle esigenze produttive e tecnico-organizzative, nonché delle esigenze dei lavoratori.

Il lavoratore potrà utilizzare, compatibilmente con le esigenze di lavoro, tale pacchetto di ore, o parte di esso, con permessi individuali, facendone richiesta con 48 ore di preavviso.

I permessi per riduzione di orario dovranno essere fruiti collettivamente o individualmente entro l'anno di maturazione. Successivamente, l'azienda dovrà comunicare per iscritto ai lavoratori il numero dei permessi non ancora utilizzati, chiedendone la programmazione e il godimento entro i successivi 12 mesi. Al termine di tale ulteriore periodo, i permessi eventualmente non fruiti potranno essere liquidati con la retribuzione in atto al momento del pagamento.

Per i lavoratori non addetti a turni l'orario di lavoro settimanale, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, potrà essere fissato a 39 ore assorbendo il monte-ore di riduzione annua di 48 ore.

In tal caso la distribuzione dell'orario settimanale suddetto sarà definita tempestivamente tra Direzione e R.S.U.

(Omissis)

Art. 35 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

L'orario settimanale di lavoro di cui al 2° comma dell'art. 34 potrà essere realizzato, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, con diversi regimi su un arco di più settimane e potrà riguardare l'intera azienda, singoli reparti o uffici.

Le ore che ai sensi del precedente comma potranno essere lavorate oltre le 40 settimanali e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 96 per ciascun anno. Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verranno corrisposte le seguenti maggiorazioni:

- 13% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- 18% per le ore prestate nella giornata del sabato.

Tali maggiorazioni saranno corrisposte con la retribuzione del periodo di paga nel quale le ore suddette sono prestate.

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

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente in sede di esame tra Direzione e R.S.U. entro cinque giorni dalla comunicazione.

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

Esaurita la procedura di cui sopra, il programma di flessibilità diventa operativo.

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

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 16 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

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

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

Ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo 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 decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Dichiarazione a verbale 1

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

Con la modifica al presente articolo, le parti hanno inteso semplificare e chiarire le modalità applicative dell'istituto della flessibilità contrattuale dell'orario di lavoro, ferme restando le differenze sostanziali con l'istituto della flessibilità tempestiva di cui all'art. 36, anche con riferimento ai tempi di esecuzione del programma di flessibilità e alle relative percentuali applicate.

Dichiarazione a verbale 2

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

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

Art. 36 (Flessibilità tempestiva)

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

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

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente in sede di esame tra Direzione e R.S.U.

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

Allo scadere del quinto giorno, esaurita la procedura di cui sopra, la flessibilità diventa operativa.

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

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 16 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

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

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

Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 22%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento.

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

Ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo 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 decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Chiarimento a verbale

Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle 96 di flessibilità di cui all'art. 35.

Dichiarazione a verbale 1

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

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

Dichiarazione a verbale 2

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

Art. 37 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

E' considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale, ad eccezione di quello connesso ai regimi di flessibilità dell'orario di lavoro di cui agli artt. 35 e 36.

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

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 settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico-organizzative adottate nei settori.

La prestazione di lavoro straordinario ha carattere volontario e formerà oggetto comunque di esame preventivo tra la Direzione aziendale e la R.S.U., anche ai fini dell'eventuale recupero delle prestazioni stesse mediante riposi compensativi, fermo restando il pagamento delle relative maggiorazioni contrattuali. Il recupero delle ore di lavoro straordinario prestate verrà consentito nella misura di 1/3 delle stesse. Il godimento dei suddetti riposi dovrà avvenire, tenuto conto delle esigenze tecniche e dei periodi di maggiore intensità produttiva, entro sei mesi dalla prestazione lavorativa; a tal fine il lavoratore interessato avanzerà richiesta alla Direzione aziendale con congruo preavviso.

Fatta sempre salva la volontarietà, l'esame preventivo non avrà luogo solo nei casi in cui il lavoro straordinario abbia carattere di assoluta, improrogabile e comprovata necessità determinata da causa di forza maggiore.

Da dette regolamentazioni sono escluse le prestazioni per manutenzioni, nonché per adempimenti amministrativi e/o di legge concentrati in determinati periodi dell'anno; sono fatti comunque salvi i comprovati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

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. 17 del decreto legislativo n. 66/2003, considerata la particolare esigenza del settore 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.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività elencate nell'art. 40.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le maggiorazioni percentuali di cui al comma successivo, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione normale mensile (retribuzione di fatto e

contingenza); per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sulla quota oraria del minimo tabellare maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 78 - Parte operai e sulla contingenza.

Le percentuali per le maggiorazioni di cui sopra sono le seguenti:

- 1) lavoro straordinario diurno: 30%;
- 2) lavoro festivo: 40%;
- 3) lavoro notturno non compreso in turni: 30%;
- 4) lavoro notturno effettuato in turni avvicendati: 30%;
- 5) lavoro straordinario festivo: 50%;
- 6) lavoro straordinario notturno: 45%;
- 7) lavoro festivo notturno (escluso quello compreso in turni periodici): 50%;
- 8) lavoro notturno festivo straordinario: 70%.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione per il lavoro notturno: agli stessi sarà corrisposto un compenso pari a € 0,10 per ogni notte di lavoro prestato.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestate ed in aggiunta alla retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Procedura per il lavoro straordinario di produzione

Il lavoro straordinario di produzione ha carattere volontario individuale.

Al fine di soddisfare le esigenze aziendali determinate da stati di necessità (ad esempio: consegne urgenti, termine di lavorazioni in corso, allestimento dei campionari, recupero dei ritardi di produzione per cause tecniche, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda), a fronte di disponibilità volontarie alle prestazioni di lavoro straordinario inadeguate, si seguirà la seguente procedura: la Direzione ne darà notizia in tempo utile alla R.S.U. Le parti, nell'ambito della volontarietà individuale, procederanno all'esame della situazione per rimuovere le difficoltà esistenti, assicurando la disponibilità delle prestazioni straordinarie necessarie.

Dichiarazioni a verbale comuni agli artt. 34, 35, 36, 37

Le parti riconoscono che le disposizioni introdotte con il presente contratto in materia sia di procedure per il ricorso al lavoro straordinario che di flessibilità dell'orario normale di lavoro sono state concordate al fine di migliorare il livello di competitività delle imprese, anche a sostegno dell'occupazione.

1) Le parti si danno inoltre atto che l'attuazione della flessibilità dell'orario normale di lavoro potrà favorire il contenimento, nei periodi di superamento dell'orario settimanale, del ricorso al lavoro straordinario o al decentramento anomalo per le fasi di lavorazione interessate.

2) Allo scopo di favorire una corretta applicazione della normativa inerente l'orario di lavoro (riduzione orario, flessibilità, straordinario) le parti convengono di verificarne l'attuazione in occasione dell'incontro previsto nel capitolo "Sistema di informazioni" del presente contratto.

Chiarimento a verbale

Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37^a e la 40^a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6x6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto dal 2° comma dell'art. 82.

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.

Art. 38 (Lavoro a turni)

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

Nel lavoro a turni deve essere consentito, a termine di legge, per ogni turno l'intervallo di mezz'ora di riposo che va computata ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale giornaliero, ed il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Agli operai cottimisti dovrà essere corrisposta, per la mezz'ora di riposo goduto, una mezza quota oraria dell'utile di cottimo realizzato nelle ore di effettivo lavoro.

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

Per le ore di lavoro a turni, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,05% della retribuzione di fatto.

La predetta maggiorazione non è dovuta nelle riduzioni di orario fino a undici ore complessive se si tratta di lavoro a due turni (ore cinque e mezza giornaliera per ciascun turno) e fino a tredici ore e mezza se si tratta di tre turni (ore quattro e mezza giornaliera per ciascun turno).

Detta percentuale è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali compensi, comunque denominati, corrisposti aziendali per lavori a turni.

Ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di modifica del turno assegnato il lavoratore dovrà comunque fruire, all'atto del passaggio a diverso turno, di un adeguato periodo di riposo che può essere inferiore a 11 ore.

Dichiarazione a verbale

Premesso che la crescita dell'occupazione può essere perseguita anche migliorando il livello di competitività delle imprese e cogliendo le opportunità offerte dal mercato, le parti riconoscono la necessità di applicare le disposizioni di cui al presente articolo in modo da facilitare il conseguimento degli obiettivi dell'occupazione e della produttività.

Art. 39 (Riposo settimanale)

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendolo far cadere in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno stabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 40 (Giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

- a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi delle disposizioni legislative vigenti;
- b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- c) le seguenti festività:
 - 1) Capodanno;
 - 2) Epifania;
 - 3) lunedì di Pasqua, giorno dell'Angelo;
 - 4) 15 agosto, Assunzione;
 - 5) 1° novembre, Ognissanti;
 - 6) 8 dicembre, Immacolata Concezione;
 - 7) 25 dicembre, S. Natale;
 - 8) 26 dicembre, S. Stefano;

d) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un altro giorno da concordarsi all'inizio di ogni anno tra la Direzione e la R.S.U., in sostituzione di quello del Santo Patrono.

Nel caso che talune delle festività di cui alle lett. b), c) e d) cadano di domenica o nel giorno destinato al riposo compensativo, verrà corrisposto al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di una giornata di retribuzione.

Il lavoro nelle festività indicate con la lett. a) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui al precedente art. 39 mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lett. b), c) e d) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 37 della presente regolamentazione.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui ai punti b) e c), sarà concordato aziendaliamente un giorno sostitutivo.

Il trattamento per le festività è disciplinato, per gli appartenenti alla qualifica operaia, nella relativa regolamentazione particolare; per gli appartenenti alla qualifica impiegatizia ed alla qualifica speciale si richiamano le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

In sostituzione del trattamento previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 per i giorni che, a seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, non sono più considerati festivi, vengono concessi annualmente 4 giorni di riposo retribuito.

Dette giornate confluiranno nella banca delle ore individuale di cui all'art. 41 del presente contratto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore in prova competeranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato, considerandosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il godimento dei suddetti giorni di riposo verrà concordato tra la Direzione aziendale e la R.S.U., avuto riguardo alle esigenze produttive e tecnico-organizzative.

Restano ferme le modalità retributive previste dall'accordo interconfederale del 26 gennaio 1977, punto a), per la festività nazionale abolita del 4 novembre, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 34 del presente c.c.n.l.

Chiarimento a verbale

Per le unità produttive aventi sede nel comune di Roma, secondo quanto disposto dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, la festività del Santo Patrono coincide con la ricorrenza dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

Art. 41 (Banca delle ore individuale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A decorrere dal 1° gennaio 2001, ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 8 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 al mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

A decorrere dal 1° gennaio 2009 la quota di cui sopra sarà elevata a 16 ore.

A decorrere dal 1° gennaio 2014 la quota di cui al comma precedente sarà elevata a 24 ore.

A decorrere dal 1° gennaio 2011, ciascun lavoratore con contratto a part-time potrà far confluire nella banca delle ore individuale le prime 8 ore annue di lavoro supplementare con le forme di recupero di cui sopra; a decorrere dal 1° gennaio 2014 la quota sarà elevata a 16 ore.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero.

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

A decorrere dal 1° gennaio 2001 confluiranno nella banca delle ore individuale le giornate di permesso per le quattro ex festività 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 vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

I riposi di cui ai commi precedenti potranno essere goduti entro l'anno solare 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 alle infungibilità delle mansioni svolte.

Al termine del periodo di cui sopra, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento del pagamento.

Nota a verbale

Sono fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore già in essere.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 41

(Banca delle ore individuale)

~~A decorrere dal 1° gennaio 2001, Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 8 24 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 al mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.~~

~~A decorrere dal 1° gennaio 2009 la quota di cui sopra sarà elevata a 16 ore.~~

~~A decorrere dal 1° gennaio 2014 la quota di cui al comma precedente sarà elevata a 24 ore.~~

A decorrere dal 1° gennaio 2024 la quota di cui sopra sarà elevata a 32 ore.

~~A decorrere dal 1° gennaio 2011 Ciascun lavoratore con contratto a part-time potrà far confluire nella banca delle ore individuale le prime 8 12 ore annue di lavoro supplementare con le forme di recupero di cui sopra; a decorrere dal 1° gennaio 2014 2024 la quota sarà elevata a 16 ore.~~

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero.

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

A decorrere dal 1° gennaio 2001 confluiranno nella banca delle ore individuale le giornate di permesso per le quattro ex festività 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 vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

I riposi di cui ai commi precedenti potranno essere goduti entro l'anno solare 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 alle infungibilità delle mansioni svolte.

Al termine del periodo di cui sopra, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento del pagamento.

Nota a verbale

Sono fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore già in essere.

Art. 42 (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 quantità delle ore necessarie;
- godimento delle ferie collettive e 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 Direzione e R.S.U.

Per ciascuno degli istituti indicati saranno seguite le specifiche procedure concordate con il presente contratto (permessi per riduzione di orario, modalità applicative della flessibilità, ex festività, ferie).

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

Art. 43 (Recupero delle ore di lavoro perdute)

E' consentita la facoltà di recupero a regime normale delle ore e dei periodi di sospensione o interruzione di lavoro dovute a causa di forza maggiore, nonché quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni seguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione o la sospensione.

Art. 44 (Trattamento economico contrattuale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi del punto 5 dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, il trattamento economico contrattuale è costituito dal Trattamento economico minimo (T.E.M.) e dal Trattamento economico complessivo (T.E.C.).

Il T.E.M. è composto da:

- 1) I minimi contrattuali definiti nell'art. 44-bis e determinato per ogni livello dell'inquadramento contrattuale nelle tabelle di cui all'Allegato 1 al c.c.n.l.
- 2) Il premio di produzione - art. 47 del c.c.n.l. e Allegato 2
- 3) L'indennità di contingenza - Allegato 3 al c.c.n.l.
- 4) Gli aumenti periodici di anzianità (art. 45)

Il T.E.C. è costituito da:

- 1) Il T.E.M.
- 2) L'Elemento perequativo (Allegato 4)
- 3) La Previdenza complementare e l'assicurazione per decesso e invalidità permanente (art. 51)
- 4) L'assistenza sanitaria integrativa (art. 52)
- 5) Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo (art. 37)
- 6) Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge, espressamente previsti nel presente Contratto nazionale.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 44

(Banca delle ore individuale)

(Trattamento economico contrattuale)

Ai sensi del punto 5 dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, il trattamento economico contrattuale è costituito dal Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) e dal Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.).

Il T.E.M. è composto da:

- 1) I minimi contrattuali definiti nell'art. 44-bis e determinato per ogni livello dell'inquadramento contrattuale nelle tabelle di cui all'Allegato 1 al c.c.n.l.;

2) Il premio di produzione – art. 47 del c.c.n.l. e Allegato 2;

3) L'indennità di contingenza – Allegato 3 al c.c.n.l.;

4) Gli aumenti periodici di anzianità (art. 45).

Il T.E.C. è costituito da:

1) Il T.E.M.;

2) L'Elemento perequativo (Allegato 4);

3) La Previdenza complementare e l'assicurazione per decesso e invalidità permanente (art. 51);

4) L'assistenza sanitaria integrativa (art. 52);

5) Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo (art. 37);

6) Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge, espressamente previsti nel presente contratto nazionale.

(Omissis)

Art. 44 bis (Minimi contrattuali)

I minimi contrattuali afferenti a ciascun livello di classificazione di cui all'art. 31 sono riportati nella tabella allegata che è parte integrante del presente contratto (All. 1).

Art. 45 (Aumenti periodici di anzianità)

I lavoratori assunti a partire dal 1° luglio 1979, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), avranno diritto ad un aumento della retribuzione di fatto stabilita nella misura sotto indicata, fino a raggiungere l'importo complessivo corrispondente a cinque aumenti periodici riferiti al livello di inquadramento:

<i>Livelli</i>	<i>Euro</i>
7°	11,31
6°	9,06
5°	8,57
4° S - 4°	7,89
3° S - 3°	7,36
2°	7,09
1°	6,74

Ai lavoratori in forza al 30 giugno 1979, gli aumenti periodici di cui al comma precedente verranno corrisposti secondo i criteri stabiliti nelle disposizioni particolari riportate nell'Allegato 6.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli 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.

In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati; la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare ulteriori aumenti periodici fino a raggiungere l'importo complessivo corrispondente a cinque aumenti periodici riferiti all'ultimo livello di inquadramento.

Chiarimento a verbale

Il vigente regime normativo degli aumenti periodici di anzianità è sostitutivo di quello stabilito, per ogni singola qualifica di lavoratori, dal c.c.n.l. 22 aprile 1976; la disciplina normativa del passaggio dal vecchio al nuovo regime è stabilita dalle norme transitorie di cui all'art. 23 del c.c.n.l. 14 luglio 1979 riportate in allegato al presente contratto (All. 6).

Art. 46 (Trattamento di fine rapporto)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi dell'art. 5 della legge sopra citata il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica operaia sino al 31 dicembre 1989, è commisurato alle seguenti aliquote:

- 10/30 per anzianità da 1 a 6 anni compiuti;
- 15/30 per anzianità da 7 a 13 anni compiuti;
- 20/30 per anzianità da 14 a 20 anni compiuti;
- 30/30 per anzianità oltre il 20° anno.

Sempre ai sensi dell'art. 5 della legge sopracitata il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica speciale sino al 31 dicembre 1989 è commisurato alle seguenti aliquote:

- 20/30 per anzianità fino a 20 anni compiuti;
- 30/30 per anzianità oltre 20 anni.

Dal 1° gennaio 1990 gli scaglioni del trattamento di fine rapporto per la qualifica operaia e speciale saranno equiparati allo scaglione della qualifica impiegatizia (30/30).

Chiarimento a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 297/1982 l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31 maggio 1982 è determinata, in relazione alle qualifiche differenziate, sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 16 P.O., 10 P.Q.S., 9 P.I. del c.c.n.l. 14 luglio 1979.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 46

(Trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

In deroga a quanto previsto dal comma 9 dell'art. 2120 del codice civile, l'anticipazione del t.f.r. potrà essere richiesta per due volte nel corso del rapporto di lavoro.

~~Ai sensi dell'articolo 5 della legge sopra citata il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica operaia sino al 31 dicembre 1989, è commisurato alle seguenti aliquote:~~

- ~~- 10/30 per anzianità da 1 a 6 anni compiuti;~~
- ~~- 15/30 per anzianità da 7 a 13 anni compiuti;~~
- ~~- 20/30 per anzianità da 14 a 20 anni compiuti;~~

~~-30/30 per anzianità oltre il 20° anno.~~

~~Sempre ai sensi dell'articolo 5 della legge sopracitata il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica speciale sino al 31 dicembre 1989 è commisurato alle seguenti aliquote:~~

~~-20/30 per anzianità fino a 20 anni compiuti;~~

~~-30/30 per anzianità oltre 20 anni.~~

~~Dal 1° gennaio 1990 gli scaglioni del trattamento di fine rapporto per la qualifica operaia e speciale saranno equiparati allo scaglione della qualifica impiegatizia (30/30).~~

Chiarimento a verbale

~~Ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 297/1982 l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31 maggio 1982 è determinata, in relazione alle qualifiche differenziate, sulla base delle disposizioni di cui agli articoli 16 P.O., 10 P.Q.S., 9 P.I. del c.c.n.l. 14 luglio 1979.~~

Art. 47 (Premio di produzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Viene istituito presso ogni unità produttiva un premio di produzione.

Tale premio, che si differenzia dalle altre forme di retribuzione per il suo carattere collettivo e la sua natura non direttamente incentivante, sarà corrisposto nella misura prevista, per ciascun livello di lavoratori, dalla tabella allegata al presente contratto (All. 2).

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 47

(Premio di produzione)

~~Viene istituito presso ogni unità produttiva un premio di produzione.~~

~~Tale premio, che si differenzia dalle altre forme di retribuzione per il suo carattere collettivo e la sua natura non direttamente incentivante, sarà corrisposto nella misura prevista, per ciascun livello di lavoratori, dalla tabella allegata al presente contratto (Allegato 2).~~

Art. 48 (Retribuzione oraria)

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 173,33 la retribuzione mensile.

Art. 49 (Pagamento della retribuzione)

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

Il pagamento della retribuzione avverrà mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute, nonché il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio della quietanza per la somma ricevuta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi la corresponsione della retribuzione oltre i 15 gg, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione, compresa l'indennità di mancato preavviso; in casi particolari, il predetto termine di 15 gg potrà essere prolungato mediante accordo tra le parti.

Cessione di quote della retribuzione

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

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

Art. 50 (Tredicesima mensilità)

A norma di quanto stabilito dall'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla Vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori a cottimo la retribuzione di fatto si intende riferita al guadagno medio del mese precedente.

Art. 51 (Previdenza Complementare - Assicurazione per decesso e invalidità permanente)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le Parti, al fine di rendere possibile un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l., hanno convenuto la seguente regolamentazione contrattuale.

I - Normativa

- in materia di previdenza complementare si richiamano gli Accordi Nazionali sottoscritti nonché lo Statuto di Previmoda e le relative disposizioni regolamentari.
- fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi sindacali aziendali, i diritti e gli obblighi previsti dal presente c.c.n.l. e dagli Accordi Nazionali richiamati costituiscono condizioni minime inderogabili per le aziende e i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l.
- all'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore documentazione sulla previdenza complementare: scheda informativa di Previmoda, modulo di iscrizione e copia dello Statuto.
- fermi restando gli adempimenti informativi inerenti il Fondo all'atto dell'assunzione, il lavoratore dichiara espressamente la propria volontà di aderire o di non aderire a Previmoda, mediante compilazione e sottoscrizione della specifica modulistica predisposta dal Fondo, che dovrà essere consegnata e ritirata a cura dell'azienda. La manifestazione di volontà di cui sopra dovrà essere confermata nei termini e con le modalità previste dalle norme di legge e statutarie.
- le aziende forniranno annualmente alla R.S.U. o, in mancanza, al livello territoriale delle OO.SS. nazionali stipulanti il c.c.n.l. il numero degli iscritti.
- le aziende sono impegnate a distribuire adeguata informativa predisposta dal Fondo a tutti i lavoratori non iscritti a Previmoda.

- in occasione di ogni rinnovo del contratto nazionale e della consegna del testo del contratto stesso ai lavoratori ai sensi dell'art. 3, l'azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore il materiale informativo sul fondo Previmoda predisposto dal fondo stesso.

- Con periodicità triennale le aziende sono impegnate a proporre ai lavoratori non iscritti alla previdenza complementare l'opportunità di associarsi a Previmoda, secondo forme e procedure che saranno definite dalle parti istitutive del Fondo con apposito accordo.

2 - Contribuzioni e aliquote contributive

(estratto da verbale accordo 17 settembre 1997)

c) quota t.f.r. da versare al Fondo - 27% del t.f.r. maturando annuo calcolato su minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r.;

d) contributo - 1% di minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r. a carico azienda e 1% a carico lavoratore;

(estratto da verbale accordo 21 maggio 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 nella misura dell'1%, è elevato all'1,50%.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 il contributo a carico dell'azienda previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 nella misura dell'1%, già all'1,50% dal gennaio 2009, è elevato all'2,00%.

3 - Norme per calcolare la contribuzione

Le parti concordano che la contribuzione a carico dell'impresa e del lavoratore sia disciplinata come segue:

- il contributo mensile verrà calcolato e trattenuto su minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r. afferenti 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 trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 sarà effettuata sull'intero ammontare del trattamento di fine rapporto annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982;

- la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione fino al 28 aprile 1993, sarà calcolata in misura pari al 2% del minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r. annui (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.

- Possono iscriversi a Previmoda i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a 3 mesi.

4 - Fondo Previmoda - Permessi retribuiti

(estratto da verbale accordo 5 marzo 2002)

- I lavoratori eletti nell'Assemblea del Fondo PREVIMODA hanno diritto - per la durata del relativo mandato - a una giornata di permesso retribuito in relazione alla partecipazione alle riunioni dell'Assemblea del Fondo.

La decorrenza del presente trattamento è stabilita dal 1° marzo 2002.

5 - Assicurazione per decesso e invalidità permanente

- Le Parti, con il verbale di accordo 22 novembre 2016, intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% del minimo tabellare, contingenza, E.d.r. con decorrenza dall'1 luglio 2017, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente al Fondo per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza e invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al Fondo previdenziale stesso.

- Sono esentate dal versamento del contributo di cui al precedente punto le aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale, abbiano già stipulato analoga ed equivalente assicurazione a beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti al Fondo.

Dichiarazione delle parti contraenti in materia di Fondi previdenziali

Le Parti, a conferma di quanto stabilito il 17 settembre 1997, si danno atto che gli oneri previsti per la previdenza complementare da eventuali Fondi a livello territoriale non sono cumulabili con gli oneri derivanti allo stesso titolo dal livello nazionale.

Quanto eventualmente già concordato a livello aziendale in materia di quota del t.f.r., costituente condizione di miglior favore, non potrà essere cumulato con quanto stabilito dagli accordi di rinnovo 17 settembre 1997 e 15 giugno 2000, per evitare duplicazione di oneri.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 51

(Previdenza Complementare - Assicurazione per decesso e invalidità permanente)

(Omissis)

2 - Contribuzioni e aliquote contributive

(Estratto da verbale accordo 17 settembre 1997)

c) quota t.f.r. da versare al Fondo - 27% del t.f.r. maturando annuo calcolato su minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r.;

d) contributo - 1% di minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r. a carico azienda e 1% a carico lavoratore;

(Estratto da verbale accordo 21 maggio 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 nella misura dell'1%, è elevato all'1,50%.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 il contributo a carico dell'azienda previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 nella misura dell'1%, già all'1,50% dal gennaio 2009, è elevato all'2,00%.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 il contributo a carico dell'azienda è elevato dal 2,00% al 2,30%.

Art. 52 (Assistenza sanitaria integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le Parti firmatarie del presente c.c.n.l. intendono garantire a tutti i dipendenti dei settori un fondo di assistenza sanitaria integrativa, a decorrere dal 1° luglio 2017.

A tal fine concordano:

a - di finanziare tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di € 8,00 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 13mo mese.

b - di avviare entro il 1° marzo 2017 i lavori per l'adesione ad un fondo intersettoriale sanitario del settore Moda qualora venga costituito o, in sua assenza, ad altro analogo Fondo di natura contrattuale.

c - abrogazione, con effetto dal 1° gennaio 2012, del 3° comma dell'art. 52 del c.c.n.l. 27 novembre 2013.

d - 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'accordo 18 dicembre 2017, le parti hanno concordato:

- di spostare la decorrenza dell'attività del Fondo e del relativo finanziamento dal 1° luglio 2017 al 1° luglio 2018;

- di incrementare il contributo mensile a carico delle aziende di cui al precedente punto a) da 8,00 euro a 12,00 euro dal 1° luglio 2018, fermo restando l'ambito di applicazione.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 52

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. intendono garantire a tutti i dipendenti dei settori un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, a decorrere dal 1° luglio 2017.

A tal fine concordano:

a - di finanziare tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di € 8,00 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 13mo mese;

b - di avviare entro il 1° marzo 2017 i lavori per l'adesione ad un Fondo intersettoriale sanitario del settore Moda qualora venga costituito o, in sua assenza, ad altro analogo Fondo di natura contrattuale;

c - abrogazione, con effetto dal 1° gennaio 2012, del 3° comma dell'art. 52 del c.c.n.l. 27 novembre 2013;

d - 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'accordo 18 dicembre 2017, le parti hanno concordato:

- di spostare la decorrenza dell'attività del Fondo e del relativo finanziamento dal 1° luglio 2017 al 1° luglio 2018;

- di incrementare il contributo mensile a carico delle aziende di cui al precedente punto a) da 8,00 euro a 12,00 euro dal 1° luglio 2018, fermo restando l'ambito di applicazione.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2024, al fine di elevare il livello delle prestazioni di sanità integrativa con il passaggio al Piano Sanitario Premium, il suddetto contributo mensile viene fissato in 15 euro.

Con decorrenza dal 1° ottobre 2023, tramite SANIMODA sarà attivata a beneficio di tutti i lavoratori del settore una assicurazione contro la non autosufficienza (cd. LTC). Saranno iscritti a tale assicurazione i lavoratori, individuati ai sensi del presente articolo, in forza alla suddetta data. Tale assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a 2,00 euro mensili per addetto, per 12 mensilità, che sarà corrisposto a SANIMODA unitamente e nei medesimi tempi e modalità del contributo sanitario di cui al presente articolo.

Sono fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura assicurativa comportante un livello di prestazioni (rendita vitalizia) pari o superiore a quello garantito da SANIMODA.

Art. 53 (Permessi, assenze ed aspettativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo 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. 57 - Parte generale; 80 - Parte operai; 87 - Parte intermedi; 95 - Parte impiegati.

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, potrà altresì essere 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.

A fronte di gravi e comprovate esigenze personali o familiari il lavoratore potrà usufruire di periodi di permessi retribuiti contrattualmente spettanti, sino a un massimo di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e con gli accordi aziendali.

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro 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. In alternativa all'aspettativa, e per il medesimo periodo, la predetta lavoratrice può essere assegnata a prestazioni che non comportino il lavoro notturno, a condizione che venga definita la soluzione compatibile per la sua sostituzione per l'intero periodo, e non ostino impedimenti di ordine legale o contrattuale.

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. 56 - Parte generale, 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.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno essere richiesti, salvo casi oggettivamente urgenti ed indifferibili, con un preavviso minimo di 15 giorni di calendario. Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato, come disposto dall'art. 26 del presente contratto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dalle norme di legge vigenti, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

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.

Le Parti concordano il riconoscimento di 3 giorni di permesso retribuito per ricoveri ospedalieri di figli di età inferiore a 8 anni, previa presentazione del relativo certificato di ricovero, a condizione che il dipendente abbia già utilizzato il totale delle ore di ROL e Banca ore maturate alla fine del mese precedente.

Con decorrenza dall'1 gennaio 2017 i giorni di permesso retribuito di cui al comma precedente saranno pari a 4.

Al lavoratore padre, in occasione della nascita, adozione o affidamento di ciascun figlio, debitamente certificati, sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito, da usufruire entro due settimane dall'evento (nascita, adozione, affidamento), in aggiunta a quanto previsto dalle norme di legge.

Al lavoratore donatore di midollo osseo è riconosciuto il trattamento di cui alle vigenti disposizioni di legge.

Ferma restando la normativa di legge in vigore, ai lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura di legge, è concessa - salvo imprescindibili ed eccezionali comprovati impedimenti di carattere tecnico organizzativo produttivo che non possano essere gestiti tramite diverse soluzioni - un'aspettativa non retribuita di 30 giorni così ripartita:

- 15 giorni per l'incontro all'estero con il minore
- 15 giorni per procedure e adempimenti di preparazione all'ingresso del minore in famiglia

Agli effetti del 4° comma del presente articolo, in caso di turnazione 6x6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 53

(Permessi, assenze ed aspettativa)

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo 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 57 - Parte generale; 80 - Parte operai; 87 - Parte intermedi; 95 - Parte impiegati.

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, potrà altresì essere 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.

A fronte di gravi e comprovate esigenze personali o familiari il lavoratore potrà usufruire di periodi di permessi retribuiti contrattualmente spettanti, sino a un massimo di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e con gli accordi aziendali.

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, una aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi. In alternativa all'aspettativa, e per il medesimo periodo, la predetta lavoratrice può essere assegnata a prestazioni che non comportino il lavoro notturno, a condizione che venga definita la soluzione compatibile per la sua sostituzione per l'intero periodo, e non ostino impedimenti di ordine legale o contrattuale.

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.

I lavoratori beneficiari dei 3 giorni di permesso mensile di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, potranno fruirne secondo le disposizioni di legge anche in forma frazionata oraria (messaggio INPS n. 16866 del 28 giugno 2007).

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 56 - Parte generale 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.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno essere richiesti, salvo casi oggettivamente urgenti ed indifferibili, con un preavviso minimo di 15 giorni di calendario. Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato, come disposto dall'art. 26 del presente contratto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dalle norme di legge vigenti, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

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.

Le parti concordano il riconoscimento di 3 giorni di permesso retribuito per ricoveri ospedalieri di figli di età inferiore a 8 anni, previa presentazione del relativo certificato di ricovero, a condizione che il dipendente abbia già utilizzato il totale delle ore di ROL e Banca ore maturate ~~alla fine del mese precedente~~ negli anni precedenti a quello della richiesta.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2017 i giorni di permesso retribuito di cui al comma precedente saranno pari a 4.

Secondo quanto previsto dalla legge, al lavoratore padre, in occasione della nascita, adozione o affidamento di ciascun figlio, debitamente certificati, ~~sarà concesso +~~ saranno concessi 10 giorni di permesso retribuito (anche non continuativi), da usufruire nei due mesi precedenti il parto o nei cinque mesi successivi ~~entro due settimane dall'evento (nascita, adozione, affidamento), in aggiunta a quanto previsto dalle norme di legge,~~ anche contestualmente al congedo di maternità della madre.

Al lavoratore donatore di midollo osseo è riconosciuto il trattamento di cui alle vigenti disposizioni di legge.

Ferma restando la normativa di legge in vigore, ai lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura di legge, è concessa - salvo imprescindibili ed eccezionali comprovati impedimenti di carattere tecnico-organizzativo-produttivo che non possano essere gestiti tramite diverse soluzioni un'aspettativa non retribuita di 30 giorni così ripartita:

- 15 giorni per l'incontro all'estero con il minore;
- 15 giorni per procedure e adempimenti di preparazione all'ingresso del minore in famiglia.

In occasione dei periodi di inserimento dei figli presso gli asili nido e le scuole dell'infanzia, i genitori saranno immessi in turnazioni/regimi di orario che ne agevolino la presenza, ove esistenti, e saranno comunque loro concessi i permessi necessari per l'assolvimento dei suddetti compiti genitoriali.

Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate dalle strutture sanitarie, potranno richiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (21 giorni complessivi).

Nota a verbale

Agli effetti del quarto comma del presente articolo, in caso di turnazione 6x6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

Art. 54 (Permessi di entrata e di uscita)

Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

I lavoratori licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito ai lavoratori di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dal lavoratore alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Al lavoratore che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dall'inizio non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 55 (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 tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale, tra la Direzione aziendale e la R.S.U., saranno verificate le opportunità per attivi inserimenti, al fine di agevolarne la migliore integrazione, anche mediante la frequenza ai corsi di formazione o di qualificazione professionale promossi o autorizzati dalla regione.

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. Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di portatori di handicap ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori portatori di handicap, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Al fine di rendere effettivamente praticabile quanto sopra, le parti, in sede nazionale, provvederanno a definire le linee-guida di comportamento del tutor delegato dall'azienda.

Dichiarazioni a verbale

1) Le parti convengono di intervenire presso gli Organi di Governo per l'emanazione di appositi provvedimenti in materia, che equiparino "in toto" ai collocati obbligatoriamente il personale già assunto, rimasto invalido e mantenuto in servizio, ai fini della computabilità nella quota d'obbligo; le parti concordano inoltre di intervenire anche per ottenere il riconoscimento della fiscalizzazione in capo ai medesimi soggetti.

2) Le parti riconoscono altresì opportuna la partecipazione ai corsi che gli enti pubblici preposti alla formazione professionale organizzano, intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o handicappati allo scopo di favorirne la utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative.

3) Qualora per i lavoratori tutori di portatori di handicap ed invalidi sorgessero comprovate esigenze di assistenza ai soggetti sopra indicati, le parti valuteranno in sede aziendale la possibilità di individuare idonee soluzioni.

Art. 56 (Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione dalla tossicodipendenza)

In attuazione del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, del quale sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che si sottoponga ad un trattamento di terapia e riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

La durata massima della conservazione del posto è di tre anni.

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

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro apposita richiesta corredata dalla documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza e dal programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali.

Mensilmente, inoltre, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.

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

I lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che siano genitori o tutori di tossicodipendenti, per i quali il Servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa, compatibilmente alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del soggetto e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione.

Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori genitori o tutori di tossicodipendenti è di tre mesi e può essere concessa per una sola volta per ogni soggetto assistito.

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

Art. 57 (Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, al più presto possibile e comunque entro due ore dall'inizio dell'orario individualmente previsto, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo 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.

Inoltre, il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro previsto dalle disposizioni di legge in materia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici; il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda i relativi numeri di protocollo entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

Nel rispetto delle prassi in atto e di quanto definito a livello aziendale, la comunicazione del numero di protocollo identificativo dovrà avvenire prediligendo strumenti tecnologici che assicurino sia riduzioni in termini di costi e ulteriori oneri per azienda e lavoratori sia certezza e tempestività della comunicazione medesima.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore, previo tempestivo avviso all'azienda, provvederà consegnando o facendo pervenire la certificazione medica in luogo del numero di protocollo, nei termini di cui sopra.

In mancanza delle comunicazioni di cui al 1° e 3° comma o in caso di ritardo oltre i termini indicati al 2° e 3° comma, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno di malattia, durante le fasce orarie stabilite dalla legge (attualmente dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00), per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

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 forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente, senza giustificata ragione sanitaria, all'accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

Il limite di cui al comma precedente è elevato a 16 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente accertate e certificate: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie. Il lavoratore che intenda usufruire di tale prolungamento dovrà preventivamente consegnare all'azienda un certificato medico che attesti l'esistenza della suddetta condizione.

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione 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"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 8 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superino i predetti limiti di 13 e 15 mesi, anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e di ricovero in "day-hospital", debitamente certificati dalle strutture competenti.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti rispettivamente di 13 e di 15 mesi.

Per la conservazione del posto in caso di Tbc si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 e 15 mesi secondo la disciplina di cui agli artt. 80, 87 e 95 ai quali si rinvia.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui ai commi 14, 15 e 17 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 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.

Il periodo di conservazione del posto per le gravi patologie di cui al comma 15 è pari a 455 giorni di calendario.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti alla tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Le parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

Dichiarazione delle parti

Le parti convengono sulla necessità di contenere il più possibile le forme anomale di assenze dal lavoro. In tale ottica, a livello aziendale, procederanno ad un esame congiunto per identificare e rimuovere le cause che hanno determinato le situazioni più evidenti e di particolare gravità.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 57

(Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro)

(Omissis)

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

Il limite di cui al comma precedente è elevato a ~~16~~ 18 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente accertate e certificate: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie. Il lavoratore che intenda usufruire di tale prolungamento dovrà preventivamente consegnare all'azienda un certificato medico che attesti l'esistenza della suddetta condizione.

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione 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"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 8 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superino i predetti limiti di 13 e ~~15~~ 18 mesi, anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e di ricovero in day hospital, debitamente certificati dalle strutture competenti.

Superato il termine di conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti rispettivamente di 13 mesi e di ~~15~~ 18 mesi.

Per la conservazione del posto in caso di Tbc si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge. Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 e ~~15~~ 18 mesi secondo la disciplina di cui agli artt. 80, 87 e 95 ai quali si rinvia.

(Omissis)

Art. 58 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere al precedente lavoro, sarà adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

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 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 per cento della retribuzione normale 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.

L'azienda corrisponderà alle normali scadenze retributive l'indennità economica a carico dell'INAIL 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 dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o analogo sistema.

L'anticipazione di cui sopra e la parte a carico dell'azienda è da considerarsi al netto.

Art. 59 (Tutela della maternità e congedi parentali)

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda, con decorrenza 1° gennaio 2005, integrerà il trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore per il periodo di astensione fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta per i primi 5 mesi.

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, 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 del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, art. 7 sulla tutela delle lavoratrici madri.

Nota a verbale 1

Il trattamento integrativo, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti alla tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Nota a verbale 2

Ai fini di dare attuazione alle disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici, le parti raccomandano che la lavoratrice interessata segnali all'azienda lo stato di gravidanza.

Congedi parentali

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

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno 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 una settimana, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi;
- in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.

Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

- 173 ore/mese per l'orario a 40 ore;
- 156 ore/mese per l'orario 6x6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

- 6 mesi = 1.038 ore (936 ore per 6x6);
- 7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore 6x6);
- 10 mesi = 1.730 ore (1.560 ore 6x6).

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. 60 (Congedo matrimoniale)

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, ai lavoratori che contraggono matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni consecutivi con decorrenza della normale retribuzione.

Nei confronti degli appartenenti alla qualifica operaia e speciale, verrà dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale o quanto potranno disporre eventuali accordi interconfederali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio, fermo restando l'obbligo di presentare documento comprovante l'avvenuto matrimonio.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali né potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 61 (Servizio militare)

Per il caso di chiamata alle armi per servizio di leva e di richiamo alle armi si rinvia alle norme di legge che regolano la materia.

La chiamata alle armi per obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il periodo di servizio militare per leva vale quale anzianità a tutti gli effetti contrattuali ad esso connessi, ad eccezione del trattamento di fine rapporto; il periodo di richiamo alle armi vale solo quale anzianità di servizio.

Terminato il servizio di leva, il lavoratore dovrà presentarsi a riprendere servizio entro 30 giorni dal congedamento, o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Alla fine del richiamo il lavoratore deve presentarsi in azienda, sempre salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata sino ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei, di trenta se ha avuto durata superiore a sei mesi. Non presentandosi nei termini suddetti il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Il lavoratore richiamato alle armi non potrà essere licenziato, sempreché non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che anziché il servizio militare compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

I lavoratori cui sia attribuita la qualifica di volontario in servizio civile, che beneficiano del rinvio del servizio militare, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo le norme di legge previste per la chiamata alle armi per il servizio di leva.

Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti 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.

Art. 62 (Volontariato civile)

Per quanto concerne il volontariato civile si fa riferimento alla normativa di legge.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese, 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 ai 6 mesi.

Art. 63 (Iniziativa 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, in particolare se connessi alle conoscenze e competenze richieste dall'innovazione tecnologica e organizzativa inerenti a "Industria 4.0" organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da enti direttamente gestiti dalle regioni, nonché da istituti scelti di comune accordo a livello territoriale;

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 dei 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 dei 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.

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.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 64, 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.

Delegato alla formazione

Per favorire la formazione continua e una proficua collaborazione tra Direzione aziendale e R.S.U. nell'implementazione dei piani formativi annuali, la R.S.U. stessa può nominare tra i suoi membri un "Delegato alla formazione", con l'incarico specifico di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili dell'organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti di formazione continua aziendali o interaziendali.

Libretto formativo

Le attività formative e le competenze acquisite da ciascun lavoratore a seguito dello svolgimento delle iniziative di formazione di cui ai punti a) e b) del presente articolo sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. l) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Art. 64 (Facilitazioni ai lavoratori studenti)

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, i lavoratori iscritti e frequentanti corsi di formazione e di aggiornamento professionale - diversi da quelli legati a percorsi aziendali - in scuole o centri abilitati dalle istituzioni pubbliche, per le materie previste e definite in sede di Osservatorio, 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 esame. Un eventuale terzo giorno precedente la sessione di esame potrà essere richiesto ed usufruito, a carico del monte ore individuale di 100 ore di cui alla successiva lett. d);
- 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 lettera 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, nonché per il giorno di discussione della tesi di laurea. 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. A tali lavoratori spetta altresì il beneficio di cui alla lettera a) del presente articolo.

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 a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 65 (Mense aziendali)

Per le mense aziendali o l'indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 66 (Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente - R.L.S.A.)

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 dagli artt. 17, 18 e 19 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche.

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del decreto legislativo n. 81/2008 T.U. e successive modifiche; 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 dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente;
 - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
 - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente;

- nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel "Registro dei dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del "Registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee";

- i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

2. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riconoscendogli la competenza alle materie di carattere ambientale.

In applicazione dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche, e dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, i Rappresentanti per la sicurezza e l'ambiente sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

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

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all'art. 15 del vigente contratto nazionale di lavoro, ove tale carica sindacale risulti attivata.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), c), d) ed e) i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza sindacale unitaria.

3. Procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente

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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 16 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 a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), c), d) ed e) i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza sindacale unitaria con le modalità previste dal vigente c.c.n.l.

All'atto della costituzione della R.S.U. i candidati a Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente 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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente 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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

Il verbale contenente i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente deve essere comunicato alla Direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, all'Organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulla costituzione delle R.S.U.

4. Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche, 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 susseguente, fatti salvi i successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lett. c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente 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 par. 2, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche, 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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche, 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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

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

B) Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente 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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

C) Informazioni e documentazione aziendale

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche.

Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche, custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 28 della medesima disposizione di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente, 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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente, 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 dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente 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 art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche.

6. Formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente ha diritto alla formazione prevista all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche.

La formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente, 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.

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.

Nelle aziende superiori a 100 dipendenti, in aggiunta a quanto sopra previsto, si effettueranno ulteriori 8 ore annue finalizzate alla formazione dei R.L.S.A.

Nelle aziende fino a 100 dipendenti tali 8 ore si effettueranno mediante formazione da realizzare sul territorio/distretto, avvalendosi delle strutture e delle risorse esistenti.

In ogni caso, laddove le parti concordassero sulle 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 al vigente 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 all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente 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. Cartella sanitaria e di rischio

Viene istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modifiche e integrazioni. La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prenderne visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

9. Lavoratori addetti ai videoterminali

S'intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche.

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 4 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 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti a lavoro a turni come previsto dal 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.

10. Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche ed all'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Art. 67 (Disciplina aziendale)

I lavoratori devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal titolare dell'azienda e dai collaboratori di questo dai quali dipendono.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori in grado di conoscere le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, sono tenuti a rivolgersi per avere disposizioni e consigli inerenti al lavoro ed alla produzione.

I lavoratori devono improntare i reciproci rapporti ai sensi della buona educazione ed armonia necessaria per il buon andamento aziendale.

I lavoratori devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed avere cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati.

Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda.

Risolto il contratto di lavoro essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Art. 68 (Divieti)

Nei reparti e durante le ore di lavoro, sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' vietato introdurre nell'azienda bevande alcoliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori dello stabilimento, per conto proprio o per conto terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dalle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 69 (Consegna e conservazione degli utensili e del materiale)

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca in tutto od in parte, l'azienda tratterà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate. L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più detta indennità.

Art. 70 (Visite di inventario e di controllo)

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario che, per ordine della ditta, venga fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatigli.

Le visite di controllo sulle persone sono ammesse nei casi e con le modalità previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 71 (Provvedimenti disciplinari e procedura)

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. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche, 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.

Qualsiasi infrazione del lavoratore al presente contratto potrà essere punita, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale o scritto;
- b) multa fino all'importo di 3 ore di paga e contingenza;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- d) licenziamento.

L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari senza aver contestato preventivamente l'addebito al lavoratore e averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare l'adozione del licenziamento di cui al successivo art. 73 l'azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare del lavoratore.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 72 (Mulle e sospensioni)

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alle lett. b) e c) dell'articolo precedente, al lavoratore che:

- a) salvo giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda, ne anticipi la cessazione o l'abbandoni;
- b) non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e i termini di cui agli artt. 53, 57 e 58;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) arrechi offesa ai compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda;
- j) contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. e successive modifiche;
- k) che usi impropriamente macchine e strumenti in orario di lavoro, compreso l'utilizzo del sistema e di apparecchi informatici aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, per fini diversi da quelli lavorativi.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza o previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'INPS.

Art. 73 (Licenziamento senza preavviso)

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso né indennità sostitutiva, può essere adottato nei confronti del lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose connesse col rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento:

- a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

- c) rissa nello stabilimento;
- d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;
- e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 72 (Multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo;
- f) insubordinazione verso i superiori;
- g) furto nello stabilimento;
- h) trafugamento di schizzi e di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dallo stabilimento;
- i) danneggiamento volontario del materiale dello stabilimento o del materiale di lavorazione;
- l) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- m) inosservanza del divieto di fumare nei reparti ove è espressamente proibito;
- n) assenze ingiustificate per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno nei giorni seguenti i festivi.

Art. 74 (Trasferimenti)

Il lavoratore può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Al lavoratore che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, 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 per i familiari o per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capofamiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (retribuzione di fatto e contingenza); se senza congiunti a carico una somma pari a mezza mensilità.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza un alloggio, dette indennità saranno ridotte a metà. Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, e dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Al lavoratore trasferito per sua necessità non competono le indennità di cui sopra.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato tempestivamente e per iscritto al lavoratore interessato.

Art. 75 (Trasformazione, trapasso, cessazione e fallimento dell'azienda)

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

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 t.f.r. nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 76 (Liquidazione delle indennità in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore le indennità di preavviso e il t.f.r. saranno corrisposti in base alle disposizioni dell'art. 2122 del codice civile.

PARTE OPERAI

Art. 77 (Lavoro discontinuo)

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 dodici mesi; tale periodo è di 6 mesi con riferimento ai lavoratori mobili ai quali si applica il D.Lgs. n. 234/2007.

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 40%.

Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali 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 72^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. 37 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. 34 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Art. 78 (Lavoro a cottimo)

A) Settore penne, matite, ecc.

E' ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possano intervenire tra le parti direttamente interessate.

Ogni qualvolta sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia e, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda, un operaio sia vincolato da un determinato ritmo produttivo e 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.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno l'8% superiore al minimo di paga della propria categoria.

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.

Agli operai interessati dovranno essere comunicate 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 comunicato agli operai, per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito ed il tempo impiegato.

Quando gli operai siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90% sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione, ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Possono essere istituiti premi di produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

L'azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai competenti Sindacati dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo alle condizioni e secondo la procedura di seguito prevista.

Le contestazioni o controversie riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo, che non trovino risoluzione tra Direzione e Commissione interna o delegato d'impresa, nell'ambito aziendale, in materia di cottimo, verranno esaminate, in seconda istanza, dalle competenti Organizzazioni territoriali, entro 10 giorni, qualora una delle parti ne faccia richiesta.

B) Settore spazzole, pennelli, ecc.

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore all'8% del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 8%.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a raggiungere il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello in economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

L'azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai competenti Sindacati dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo.

Art. 79 (Trattamento economico di festività)

Il trattamento economico spettante agli operai in occasione delle festività di cui ai punti b), c) e d) dell'art. 40 P.G. è regolato come segue:

a) nel caso che la festività cada nei giorni dal lunedì al sabato, il trattamento è compreso nella retribuzione mensile di cui al successivo art. 82;

b) nel caso che la festività coincida con la domenica o col giorno destinato al riposo compensativo è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile di cui al successivo art. 82 l'importo di una giornata di retribuzione (8 ore).

Per i casi di assenza dal lavoro valgono le vigenti disposizioni di legge.

Art. 80 (Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia, all'operaio non in prova, sarà corrisposta alla normale scadenza del periodo di paga una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia il 50% della retribuzione normale di fatto;
- dal 4° al 180° giorno di malattia, il 100% della retribuzione netta normale di fatto.

In aggiunta a quanto sopra, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico dell'istituto assicuratore, l'azienda riconoscerà all'operaio ammalato una integrazione pari al 70% della retribuzione normale di fatto per il periodo di malattia eccedente il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

Tali trattamenti non sono cumulabili con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali, con eventuali Casse aziendali costituite o costituibili o con eventuali altre forme assicurative o comunque derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il trattamento economico di cui sopra sarà corrisposto al lavoratore sempreché la malattia sia riconosciuta dall'INPS e vengano presentate entro i termini stabiliti le prescritte certificazioni mediche.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio, non sul lavoro, sia 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) per il trattamento come sopra regolato, restando a essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

Il lavoratore che sia stato risarcito dal terzo responsabile ed abbia ricevuto l'integrazione del trattamento INPS da parte dell'azienda è tenuto a rimborsare all'azienda stessa l'importo dell'integrazione percepita.

Chiarimento a verbale

I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto, alla tredicesima mensilità di cui all'art. 50 P.G. non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per malattia.

Nota a verbale

Ai lavoratori ammalati di Tbc che, ai sensi dell'art. 1 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088, percepiscono l'indennità giornaliera a carico dell'INPS, l'azienda corrisponderà una integrazione del trattamento medesimo fino al raggiungimento dei limiti massimi stabiliti dalla presente norma per le malattie comuni e per una durata non eccedente il periodo di conservazione del posto per queste ultimo previsto (13 e 15 mesi).

Trattamento economico di malattia/Cassa integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative 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. 81 (Sospensione ed interruzione del lavoro)

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto. In caso di sospensione di 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 di lavoro con diritto a tutte le indennità come in caso di licenziamento.

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

- 1) per le ore perdute ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la normale retribuzione di fatto;
- 2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla possibilità di prevedere l'evento, sarà corrisposto il 70% della retribuzione di fatto per la prima giornata di sospensione;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano trattenuti in stabilimento non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedere dalle aziende.

Art. 82 (Modalità di corresponsione della retribuzione)

La retribuzione normale agli operai sarà corrisposta 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.

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

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività 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, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 40 P.G., escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo;

b) agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore a un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

$$\text{retribuzione mensile} / \text{ore lavorative del mese}$$

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

Art. 83 (Ferie)

L'operaio ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, della durata di quattro settimane, di cui tre avranno normalmente carattere continuativo; eventuale diversa distribuzione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-produttive, dovrà essere concordata fra Direzione e Rappresentanza sindacale unitaria. La quarta settimana potrà essere goduta in altro periodo dell'anno.

Nel caso di godimento frazionato delle ferie, qualora l'orario di lavoro sia distribuito in cinque giorni, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente e sarà preliminarmente esaminata tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato; l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni verrà computata, a tali effetti, come mese intero.

In caso di licenziamento o di dimissioni, qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato; l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni verrà computata, a tale effetto, come mese intero.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; non è ammessa la rinuncia alle ferie.

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, nonché di far fronte a gravi e comprovate esigenze di carattere familiare, le aziende si rendono disponibili a valutare, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tale senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie (nel limite di una settimana), dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività previsti dal contratto.

Art. 84 (Trasferta)

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle di vitto e di alloggio, solo nel caso di dimostrata necessità di permanenza o di pernottamento sul posto.

Art. 85 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il termine di preavviso è, per ciascuna parte, di una settimana; per gli operai di 4°, 4° S e 5° livello il termine di preavviso o di dimissioni è di due settimane.

A termini dell'art. 2118 del codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, come sopra stabilito. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Nel corso del periodo di preavviso potranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 85

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il termine di preavviso è per ciascuna parte di ~~una settimana~~ due settimane; per gli operai di 4°, 4°S e 5° livello il termine di preavviso o di dimissioni è di ~~due settimane~~ 1 mese.

A termini dell'art. 2118 del cod. civ., la parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, come sopra stabilito. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Nel corso del periodo di preavviso potranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

PARTE QUALIFICHE SPECIALI O INTERMEDIE

Art. 86 (Criteri di appartenenza)

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie e delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare, agli effetti del precedente comma, i lavoratori che esplicano mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nella categoria massima oppure coloro che guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, sempreché non partecipino con ininterrotta continuità al lavoro manuale.

Restano pertanto escluse le mansioni di semplice e ordinaria vigilanza, assistenza, custodia e simili già regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 87 (Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro)

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto all'intera retribuzione netta normale di fatto per i primi 6 mesi ed al 70% della retribuzione normale di fatto per il periodo eccedente il 6° mese e sino al termine della conservazione del posto.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia 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) per il trattamento come sopra regolato, restando a essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

Il lavoratore che sia stato risarcito dal terzo responsabile ed abbia ricevuto l'integrazione del trattamento INPS da parte dell'azienda è tenuto a rimborsare all'azienda stessa l'importo dell'integrazione percepita.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Trattamento economico di malattia/Cassa integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative 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. 88 (Sospensioni e riduzioni di lavoro)

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile di fatto non subirà riduzioni.

Art. 89 (Ferie)

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

- 4 settimane per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 18 anni compiuti;
- 4 settimane più 2 giorni per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

Nel caso di godimento frazionato delle ferie, qualora l'orario di lavoro sia distribuito in cinque giorni, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo secondo le esigenze di lavoro dello stabilimento. Tre settimane saranno normalmente consecutive mentre la quarta settimana potrà essere goduta in separato periodo. Eventuale diversa distribuzione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-produttive, dovrà essere concordata fra Direzione e Rappresentanza sindacale unitaria.

Il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne fa richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie. Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Il lavoratore assunto nel corso dell'anno, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso in rapporto ai mesi interi di servizio prestati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati, sempreché non abbia usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, nonché di far fronte a gravi e comprovate esigenze di carattere familiare, le aziende si rendono disponibili a valutare, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tale senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie (nel limite di una settimana), dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività previsti dal contratto.

Art. 90 (Trasferta)

Al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso - nei limiti della normalità - delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

Art. 91 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta, che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

<i>Anni di servizio</i>	<i>6° livello</i>	<i>5° e 4° S livello</i>
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	1/2 mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese

Oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese e 1/2
-----------------	--------	--------------

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni nei termini ridotti del 50% rispetto a quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettante a norma di quanto sopra detto, sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 91

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta, che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

<i>Anni di servizio:</i>	<i>6° livello</i>	<i>5° e 4°S livello</i>
= fino a 5 anni compiuti	1 mese	Mezzo mese
= oltre i 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>Anni di servizio</i>	<i>6° livello</i>	<i>4°S e 5° livello</i>
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese
Oltre i 5 anni	3 mesi	2 mesi

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni nei termini ridotti del 50% rispetto a quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettante a norma di quanto sopra detto, sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 92 (Richiamo a disposizioni varie della regolamentazione degli operai)

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella parte distinta della regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli artt. 38, 78, 79 e 82.

PARTE IMPIEGATI

Art. 93 (Lavoratori con funzioni direttive)

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere 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.

Art. 94 (Indennità maneggio denaro - Cauzione)

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni o pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo contrattuale di stipendio del livello di appartenenza e della indennità di contingenza.

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. 95 (Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 57, avrà diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per i primi sei mesi e al 70% per il periodo eccedente il 6° mese e sino al termine della conservazione del posto.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 57 anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio, non sul lavoro, sia 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; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

Trattamento economico di malattia/Cassa integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative 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. 96 (Sospensioni e riduzioni di lavoro)

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile di fatto non subirà riduzioni.

Art. 97 (Ferie)

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità fino a 10 anni compiuti;
- 4 settimane più un giorno in caso di anzianità oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità oltre i 18 anni compiuti.

Nel caso di godimento frazionato delle ferie, qualora l'orario di lavoro sia distribuito in cinque giorni, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana.

Tre settimane avranno normalmente carattere continuativo, mentre la quarta settimana potrà essere goduta in separato periodo. Eventuale diversa distribuzione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-produttive, dovrà essere concordata fra Direzione e Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie, per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento, fermo restando quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, nonché di far fronte a gravi e comprovate esigenze di carattere familiare, le aziende si rendono disponibili a valutare, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tale senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie (nel limite di una settimana), dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività previsti dal contratto.

Art. 98 (Trasferta)

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della sua normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lett. d), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lett. d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 99 (Alloggio)

Qualora nella località ove l'impiegato è comandato a prestare la sua attività non esistano possibilità di alloggio né mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 100 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

<i>Anni di servizio</i>	<i>7° livello</i>	<i>6° livello</i>	<i>Altri livelli</i>
Fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 1/2	2 mesi

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 di 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.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 100

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

<i>Anni di servizio:</i>	<i>7° livello</i>	<i>6° livello</i>	<i>Altri livelli</i>
- fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
- oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
- oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi

<i>Anni di servizio</i>	<i>7° livello</i>	<i>5° e 6° livello</i>	<i>Altri livelli</i>
Fino a 5 anni	4 mesi	2 mesi	1 mese
Oltre i 5 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

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 di 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.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 101 (Norme particolari per i quadri)

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e della normativa di legge vigente R.D. 29 giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Al personale con qualifica di quadro è riconosciuta una indennità di funzione di € 30,99, che sarà elevata a € 61,97 mensili a far data dal 1° marzo 1994, con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo; l'indennità di funzione stessa sarà aumentata di € 20,66 mensili a far data dal 1° settembre 1995.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Per l'inquadramento dei quadri si fa riferimento a quanto contenuto nell'Allegato 5, 7° livello.

Art. 102 (Elementi della retribuzione)

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- c) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con partecipazione agli utili nonché con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b), c) del 1° comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti commi del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti a), b) e c) del 1° comma del presente articolo.

ALLEGATI

Allegato 1 Tabelle retributive

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tab. A

Aumento dei minimi contrattuali

Livello	Totale aumento	1 ^a tranche	2 ^a tranche	3 ^a tranche
		Gennaio 2021	Gennaio 2022	Luglio 2022

7°	87,53	32,18	32,18	23,17
6°	81,44	29,94	29,94	21,56
5°	77,39	28,45	28,45	20,49
4°S	73,28	26,94	26,94	19,40
4°	69,88	25,69	25,69	18,50
3°S	68,00	25,00	25,00	18,00
3°	66,15	24,32	24,32	17,51
2°	61,06	22,45	22,45	16,16
1°	38,16	14,03	14,03	10,10

Tab. B

Conseguentemente alle date sotto indicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari

<i>Livello</i>	<i>E.R.N. Gennaio 2021</i>	<i>E.R.N. Gennaio 2022</i>	<i>E.R.N. Luglio 2022</i>
7°	1.658,89	1.691,07	1.714,24
6°	1.480,12	1.510,06	1.531,62
5°	1.382,04	1.410,49	1.430,98
4°S	1.291,31	1.318,25	1.337,65
4°	1.235,08	1.260,77	1.279,27
3°S	1.195,63	1.220,63	1.238,63
3°	1.153,65	1.177,97	1.195,48
2°	1.064,38	1.086,83	1.102,99
1°	740,10	754,13	764,23

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Allegato 1

Tabelle retributive

Con decorrenza dal 1° maggio 2023 gli importi del premio di produzione e dell'indennità di contingenza di cui agli Allegati 2 e 3 del c.c.n.l. 15 aprile 2021 sono conglobati negli importi dei minimi contrattuali.

Tabella A

Aumento dei minimi contrattuali

<i>Livello</i>	<i>Totale aumento</i>	<i>1^a tranche maggio 2023</i>	<i>2^a tranche maggio 2024</i>	<i>3^a tranche giugno 2025</i>
7°	204,71	76,77	63,97	63,97
6°	187,40	70,27	58,56	58,56
5°	178,01	66,75	55,63	55,63
4°S	169,25	63,47	52,89	52,89
4°	163,93	61,47	51,23	51,23
3°S	160,00	60,00	50,00	50,00
3°	156,07	58,53	48,77	48,77
2°	147,50	55,31	46,09	46,09
1°	280,82	93,00	93,00	94,82

Tabella B

Conseguentemente alle date sotto indicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari:

<i>Livello</i>	<i>ERN fino aprile 2023</i>	<i>Premio produzione</i>	<i>Indennità contingenza</i>	<i>Importo conglobato</i>	<i>ERN maggio 2023</i>	<i>ERN maggio 2024</i>	<i>ERN giugno 2025</i>
7°	1.714,24	7,37	525,95	2.247,56	2.324,33	2.388,30	2.452,27
6°	1.531,62	5,79	520,09	2.057,50	2.127,77	2.186,34	2.244,90
5°	1.430,98	5,56	517,90	1.954,44	2.021,19	2.076,82	2.132,45
4°S	1.337,65	5,01	515,55	1.858,21	1.921,68	1.974,57	2.027,46
4°	1.279,27	5,01	515,55	1.799,83	1.861,30	1.912,53	1.963,76
3°S	1.238,63	4,62	513,45	1.756,70	1.816,70	1.866,70	1.916,70
3°	1.195,48	4,62	513,45	1.713,55	1.772,08	1.820,85	1.869,62
2°	1.102,99	4,42	512,06	1.619,47	1.674,78	1.720,88	1.766,97
1°	764,23	4,20	509,75	1.278,18	1.371,18	1.464,18	1.559,00

Allegato 2 Premio di produzione

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tabella dei valori in atto:

<i>Livello</i>	<i>Dall'1.1.1981</i> €
7°	7,37
6°	5,79
5°	5,56
4° S - 4°	5,01
3° - 3° S	4,62
2°	4,42
1°	4,20

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

Allegato 2

Elemento perequativo

Premio di produzione

Tabella dei valori in atto:

<i>Livello</i>	<i>Dal 1° gennaio 1981</i> €
7°	7,37
6°	5,79
5°	5,56
4° - 4°S	5,01
3° - 3°S	4,62
2°	4,42
1°	4,20

Allegato 2

Elemento perequativo

Al fine di favorire e semplificare la contrattazione di II livello le parti condividono l'opportunità di esami congiunti, che possano definire un contratto aziendale con contenuti economici.

In assenza di contrattazione collettiva aziendale, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul t.f.r.

~~Tali importi lordi saranno pari a € 275,00 per il 2020 ed € 300,00~~ A decorrere dall'anno 2021 l'importo dell'elemento perequativo sarà pari a 300,00 euro lordi annui. Con decorrenza dall'anno 2024 il suddetto

importo sarà elevato a 330,00 euro lordi annui. Tali importi saranno erogati con la retribuzione di dicembre di ciascun anno.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, "pro-quota" con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato dal lavoratore, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e sarà altresì riproporzionata in caso di attività a part-time.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale, l'importo proporzionalmente maturato, verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Allegato 3 Indennità di contingenza

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

<i>Livello</i>	<i>€</i>
7°	525,95
6°	520,09
5°	517,90
4° e 4° S	515,55
3° - 3° S	513,45
2°	512,06
1°	509,75

N.d.R.:

L'accordo 3 maggio 2023 prevede quanto segue:

~~Allegato 3~~

~~Indennità di contingenza~~

<i>Livello</i>	<i>€</i>
7°	525,95
6°	520,09
5°	517,90
4° - 4° S	515,55
3° - 3° S	513,45
2°	512,06
1°	509,75

Allegato 4 Elemento perequativo

Al fine di favorire e semplificare la contrattazione di II livello le parti condividono l'opportunità di esami congiunti, che possano definire un contratto aziendale con contenuti economici.

In assenza di contrattazione collettiva aziendale, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul t.f.r.

Tali importi lordi saranno pari a € 275,00 per l'anno 2020, € 300,00 a decorrere dall'anno 2021.

Tali importi saranno erogati con la retribuzione di dicembre di ciascun anno.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato dal lavoratore, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e sarà altresì riproporzionata in caso di attività a part-time.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale, l'importo proporzionalmente maturato, verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Allegato 5 Declaratorie e profili

In vigore dal 1° giugno 2012

7° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto e con funzioni direttive che, nell'attuazione dei programmi generali dell'azienda, operano con ampia discrezionalità di poteri, facoltà decisionale, autonomia di iniziativa e responsabilità per il coordinamento dell'attività produttiva aziendale nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti dell'azienda o dai titolari della medesima.

Profili:

- responsabile del settore amministrativo;
- responsabile del settore tecnico;
- responsabile del settore vendite;
- responsabile del settore commerciale;
- responsabile del settore acquisti;
- responsabile del settore del personale;
- responsabile del settore di produzione;
- responsabile dei sistemi informatici;
- responsabile ricerca e sviluppo;
- responsabile del settore marketing;
- responsabile del settore logistica e trasporti;
- responsabile della qualità aziendale (quality assurance) e di salute, sicurezza e ambiente (HSE).

Quadri

La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.

In applicazione della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106 ed agli effetti classificatori, tale categoria viene individuata all'interno del livello 7°, con reciproca presa d'atto tra le parti che caratteristiche indispensabili della categoria nell'ambito dei settori matite e penne, spazzole e pennelli, sono costituite, oltre che dai requisiti indicati nel livello 7°, dallo svolgimento con carattere continuativo, sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento, guida e

controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza o che svolgono attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi dell'impresa.

6° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con mansioni di concetto che in virtù di una particolare conoscenza tecnica o amministrativa elaborano o svolgono attività aziendali sulla base delle indicazioni di massima ricevute dai diretti superiori con facoltà di iniziativa nei limiti dei propri compiti;
- i lavoratori che svolgono mansioni richiedenti una particolare preparazione professionale, di guida o controllo, con autonomia operativa, di squadre di operai.

Profili:

- capocontabile;
- responsabile di canale;
- sistemista e gestore reti/office automation;
- responsabile ufficio progettazione;
- caporeparto/capodivisione;
- responsabile del servizio magazzini;
- responsabile manutenzione stabili e impianti generali;
- responsabile del servizio controllo qualità.

5° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive in condizioni di autonomia ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori che guidano, controllano e coordinano con limitata autonomia un gruppo di lavoratori;
- i lavoratori che compiono con autonomia operazioni su apparati e attrezzature complesse che presuppongono la conoscenza delle tecnologie specifiche.

Profili:

- addetto allo sviluppo integrale di paghe e contributi;
- vice caporeparto/vice capodivisione;
- disegnatore in grado di utilizzare software di supporto e di utilizzare software di progettazione avanzata in completa autonomia;
- addetto alla costruzione, montaggio e riparazione di gruppi o impianti (meccanici o elettrici o elettronici o idraulici o pneumatici) che interpreta schemi costruttivi di particolare complessità e i relativi schemi funzionali;
- stampista;
- tornitore, alesatore, fresatore e rettificatore meccanico che esegue con elevata precisione qualsiasi lavoro complesso non di serie con preparazione delle macchine e delle attrezzature;
- addetto alla centrale termica con patente di 1° grado;
- addetto ai bagni galvanici che esegue la manutenzione completa.

4° livello super

Nell'ambito del presente livello sono identificati profili da considerarsi esaustivi ai fini dell'individuazione dei lavoratori che vi appartengono.

Profili:

- addetto all'amministrazione del personale;
- addetto contabile con mansioni di controllo e verifica;

- addetto al magazzino che provvede ad operazioni di prelievo e accettazione prodotti e materie prime con responsabilità di riscontro documentale delle operazioni e con imputazione di dati su terminale;
- manutentore provetto addetto alla manutenzione di macchine tecnologicamente complesse con dimostrata capacità professionale e conoscenza di schemi funzionali, in grado di interpretare disegni complessi;
- addetto alle macchine con guida e regolazione complesse che esegue tutte le operazioni di messa a punto, avviamento e mantenimento della funzionalità senza intervento di altro personale;
- addetto al servizio controllo qualità che oltre a quanto previsto al 24° alinea del 4° livello segue l'aggiornamento delle procedure (software) previste per le apparecchiature elettroniche.

4° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico-amministrativo con sufficiente autonomia operativa;
- i lavoratori che compiono operazioni di notevole difficoltà la cui corretta esecuzione richiede cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro o alle interpretazioni del disegno conseguite anche in scuola professionale.

Profili:

- addetto ufficio contabilità;
- addetto alla contabilità generale;
- addetto alla contabilità analitica;
- addetto alla tesoreria;
- addetto al recupero crediti;
- addetto al servizio clienti (customer service);
- addetto ufficio acquisti;
- addetto ufficio commerciale estero;
- addetto ufficio marketing;
- addetto alla logistica;
- addetto all'ufficio tecnico;
- addetto di laboratorio;
- addetto alla contabilità di magazzino;
- addetto ufficio di produzione in grado di utilizzare software specifici;
- addetto alla manutenzione;
- addetto alle macchine con guida e regolazione complesse che non richiedono l'intervento di altro personale per la messa a punto;
- allestitore di pennelli in peli fini;
- addetto alla mischiatrice per mescole di peli fini, setole naturali e filamenti sintetici con scelta materiali e regolazione macchina (settore pennelli);
- addetto ad operazioni di finitura pennelli con abilità manuali ed imballo con ausilio di macchine per rasatura e confezionamento con capacità di regolazione (settore pennelli);
- addetto a linea di confezionamento pennelli con capacità di regolazione e controllo qualità prodotto (settore pennelli);
- addetto alla composizione e controllo degli ordini di spedizione e alla determinazione delle relative priorità;
- addetto alla produzione o ai magazzini di reparto che con autonomia operativa provvede alla preparazione dei materiali per le lavorazioni e alla loro distribuzione;
- addetto alla preparazione dei mastici o collanti con determinazione autonoma delle dosi;

- addetto al servizio controllo qualità che esegue la messa a punto delle apparecchiature, degli strumenti di misura, che interpreta correttamente i capitolati e le specifiche tecniche;
- addetto alla verniciatura che esegue la sostituzione delle attrezzature per cambio di formato e la messa a punto della macchina.

3° livello super

Nell'ambito del presente livello sono identificati profili da considerarsi esaustivi ai fini dell'individuazione dei lavoratori che vi appartengono.

Profili:

- addetto alla produzione su impianti complessi in grado di eseguire controlli di processo, operazioni avanzate di regolazione e controlli sull'impianto in autonomia e con continuità;
- addetto ad interventi di riparazione e/o manutenzione macchine a fronte di guasti o di cambi di media difficoltà, in grado di impostare i parametri di set-up ed avvio di un impianto.

3° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono semplici mansioni di ufficio;
- i lavoratori che svolgono lavori che richiedono un addestramento acquisibile con corsi professionali o con un relativo periodo di pratica lavorativa.

Profili:

- aiuto contabile;
- archivista amministrativo;
- centralinista/receptionist;
- fattorino;
- autista;
- addetto al servizio magazzino carico/scarico merce, al confezionamento/imballo;
- verniciatore a immersione;
- addetto al carico di materiali su linee automatiche senza interventi di regolazione, con capacità di verifica qualità;
- addetto alla produzione su macchine che esegue anche operazioni semplici di regolazione e controllo;
- addetto al controllo qualità.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori od operazioni per abilitarsi ai quali occorre un breve periodo di pratica e conoscenze elementari.

Profili:

- addetto al carico, scarico, movimentazione merci od operazioni di facchinaggio in genere;
- addetto al montaggio;
- addetto alla produzione su macchine per le quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura e la messa a punto;
- manutentore in formazione addetto a lavori preparatori e complementari;
- addetto alle operazioni di tranciatura, rifinitura e sgrossatura su macchine automatiche o semiautomatiche.

1° livello

Profili:

- addetto alla pulizia;
- appartengono inoltre a questo livello, per un periodo di due mesi, i lavoratori di prima assunzione.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Chiarimento a verbale

Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Allegato 6 Aumenti periodici di anzianità

(estratto dell'art. 23, c.c.n.l. 14 luglio 1979)

Norma transitoria

1) Gli operai in forza alla data del 30 giugno 1979 conserveranno in cifra l'importo degli aumenti periodici di anzianità maturati a tale data.

L'erogazione del primo aumento periodico di anzianità nella misura prevista dal 1° comma del presente articolo avverrà alle decorrenze sottoindicate, assorbendo tutto quanto erogato allo stesso titolo:

- 1° gennaio 1980, per gli operai che alla data del 30 giugno 1979 avessero già maturato il numero massimo di aumenti periodici stabilito nella previgente normativa (4 scatti). L'anzianità utile per la maturazione degli ulteriori quattro aumenti periodici decorrerà dal 1° gennaio 1980;

- 1° gennaio 1981, per gli operai che alla data del 30 giugno 1979 non avessero ancora maturato i 4 scatti di cui al precedente alinea.

L'anzianità utile per la maturazione degli ulteriori quattro aumenti periodici decorrerà dal 1° gennaio 1981. L'aumento periodico in corso di maturazione al 30 giugno 1979 verrà erogato alla naturale scadenza del biennio in base ai seguenti importi: € 1,59 per la cat. C, € 1,47 per la cat. D, € 1,42 per la cat. E.

2) Gli impiegati e gli intermedi in forza al 30 giugno 1979 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare su minimo e contingenza in atto al 31 gennaio 1979.

Per ogni scatto biennale maturato al 30 giugno 1979 verrà erogata la somma di € 2,07 con decorrenza 1° gennaio 1980.

Dal 1° luglio 1979 avranno diritto a maturare ulteriori aumenti periodici biennali del valore stabilito al 1° comma del presente articolo, fino a raggiungere complessivamente (compresi gli scatti già maturati al 30 giugno 1979) 14 scatti se impiegati o 8 scatti se intermedi.

Chiarimento a verbale

Ai lavoratori di cui al punto 1 - primo alinea - della norma transitoria, il primo scatto verrà erogato in base ai valori stabiliti per il 1°, 2°, 3° e 4° livello, con riferimento alla tabella di ragguglio dell'art. 5, Cap. secondo - Parte generale - riguardante il c.c.n.l. di settore 14 luglio 1979.

(Estratto dall'art. 33, c.c.n.l. 24 luglio 1983)

Disposizioni particolari per i lavoratori in forza al 30 giugno 1979

1) Operai

L'erogazione del primo aumento periodico di anzianità nella misura prevista dal 1° comma del presente articolo è avvenuta alle date sottoindicate dalle quali decorre l'anzianità utile per la maturazione dei successivi scatti:

- 1° gennaio 1980, per gli operai che alla data del 30 giugno 1979 avessero già maturato il numero massimo di aumenti periodici stabilito nella normativa allora vigente;

- 1° gennaio 1981, per gli operai che alla data del 30 giugno 1979 non avessero ancora maturato gli scatti di cui al precedente alinea.

2) Impiegati e intermedi

Dal 1° luglio 1979 avranno diritto a maturare ulteriori aumenti periodici biennali del valore stabilito al 1° comma del presente articolo, fino a raggiungere complessivamente (compresi gli scatti già maturati al 30 giugno 1979) 14 scatti se impiegati o 8 scatti se intermedi.

Allegato 7 Apprendistato professionalizzante - Profili formativi e modalità di erogazione della formazione

Premesso che l'apprendistato professionalizzante è disciplinato dall'art. 27 del presente c.c.n.l., in questo Allegato sono regolamentati i profili formativi e le modalità di erogazione della formazione, ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante, caratterizzato da un percorso formativo personalizzato e integrato nel rapporto lavorativo, è una forma di lavoro idonea a coniugare il fabbisogno di personale qualificato con le esigenze formative del lavoratore.

L'apprendistato professionalizzante, così come regolamentato nel contratto collettivo nazionale, rappresenta pertanto uno strumento strutturale di inserimento lavorativo mirato, capace di favorire occupazione di qualità e di soddisfare le esigenze di competitività delle imprese.

L'azienda è tenuta a erogare a ciascun apprendista la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche per il conseguimento della qualifica professionale prevista.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite e comunque non potrà essere inferiore alle 40 ore per ciascun singolo anno (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista) e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali. La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 fino ad un massimo di 120 ore medie annue.

Il tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, dovrà ricevere la formazione prevista dalla legge ed essere in possesso di adeguata professionalità.

La formazione tecnico-professionale e specialistica sarà articolata per moduli (differenziati a seconda dei livelli professionali). I relativi contenuti specifici sono definiti nei Profili formativi di cui al presente allegato.

L'azienda è tenuta a definire in forma scritta il piano formativo individuale (P.F.I.) dell'apprendista, nel quale viene descritto il percorso formativo per il conseguimento della qualificazione professionale. Il Piano formativo dovrà risultare coerente con il profilo formativo di riferimento e contenere il programma specifico e l'articolazione della formazione.

A tal fine nel P.F.I. saranno inseriti - in tutto o in parte - gli argomenti elencati nel relativo profilo formativo, con l'indicazione del numero di ore di formazione ad essi destinate.

Il datore di lavoro attesta la formazione impartita all'apprendista nel libretto formativo del cittadino. In attesa che il citato documento trovi attuazione, le aziende adotteranno uno schema di attestazione conforme a quanto riportato di seguito nel presente allegato. Il datore di lavoro è tenuto ad attestare la formazione impartita all'apprendista, anche nel caso di interruzione del rapporto lavorativo prima della scadenza del periodo di apprendistato.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne.

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata per il tramite dei fondi interprofessionali.

Profili formativi

Le Parti individuano di seguito i profili formativi valevoli per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

I contenuti formativi sono definiti dal presente allegato con riferimento a ciascun gruppo di figure professionali di cui all'All. 5 del c.c.n.l. e al presente allegato: Amministrazione; Commerciale e Logistica; Manutenzione; Personale, Organizzazione ed E.D.P.; Produzione; Qualità; Ricerca e sviluppo; Servizi vari.

In caso di mansioni individuate e convenute in sede aziendale in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale, i contenuti professionali potranno essere adattati.

Contenuti formativi a carattere professionalizzante differenziati per gruppo di tipologie professionali

Le attività formative a carattere professionalizzante sono volte a conseguire i seguenti obiettivi formativi:

1. conoscere i prodotti e servizi del settore e il contesto aziendale
2. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
3. conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro
4. conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
5. conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale
6. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

A questi fini, la formazione professionalizzante dell'apprendista riguarderà in via

esemplificativa gli argomenti sotto individuati, da inserire in tutto o in parte nel piano formativo individuale, in relazione alla professionalità da acquisire e al livello di inquadramento finale.

Amministrazione

1a - Per i livelli finali dal 7° al 3° livello

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del servizio amministrazione
- conoscenza degli elementi del bilancio aziendale
- gestione dei flussi informativi
- sistemi di contabilità generale e analitica
- elaborazione del budget
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- conoscenza dell'organizzazione, gestione e utilizzo dell'archivio cartaceo ed elettronico
- organizzazione delle riunioni di lavoro
- conoscenza generale dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

1b - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali Quadro, 7° e 6°

- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali amministrazione finanziaria, banche, revisori e sindaci, ecc.

2 - Commerciale e logistica

2a - Per livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- gestione degli spazi di magazzino e conoscenza delle tecniche di magazzinaggio
- movimentazione interna delle merci
- acquisizione dell'abilitazione all'utilizzo dei mezzi di movimentazione interna

- trattamento dei dati di magazzino e preparazione dei documenti per il trasporto
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- conoscenza di base delle normative relative al trasporto delle merci, inclusi gli aspetti relativi alla circolazione e sicurezza
- attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

2b - Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenze sulla rete commerciale e distributiva dell'azienda
- conoscenza delle procedure relative alla gestione dei rapporti con la clientela in merito a termini di consegna, prezzi, modifiche agli ordini, ecc.
- programmazione delle azioni di vendita ed elementi di base del marketing aziendale
- gestione della trattativa commerciale
- organizzazione e programmazione della logistica aziendale
- conoscenza delle tipologie di spedizione e trasporto delle merci
- gestione dei flussi informativi delle merci
- nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

2c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli Quadro, 7° e 6°

- nozioni sui contenuti dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale - conoscenze sulla conduzione delle ricerche di mercato
- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali vettori di spedizione, centri logistici, ecc.
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

3 - Manutenzione

3a - Per i livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative

tecniche di manutenzione

- conoscenza delle macchine utensili
- Interpretazione del disegno tecnico
- conoscenza degli standard e delle modalità operative per la realizzazione dei programmi di manutenzione
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

3b - Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
- conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
- messa a punto e regolazione dei parametri di qualità delle macchine
- individuazione ed eliminazione dei guasti e malfunzionamenti
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

3c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali Quadro, 7° e 6°

- conoscenze sulle modalità di predisposizione dei programmi di manutenzione, ivi comprese le priorità di intervento in relazione agli obiettivi aziendali
- conoscenza e funzionamento degli altri enti, anche esterni, coinvolti nel processo di manutenzione delle macchine e degli impianti
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

4 - Personale, Organizzazione ed E.D.P.

4a - Per i livelli finali dal 7° al 3°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti e servizi - conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del contratto collettivo nazionale e degli eventuali contratti aziendali
- conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
- conoscenza di base delle tecniche di selezione del personale e sviluppo organizzativo
- conoscenze di base necessarie all'elaborazione delle retribuzioni e ai conseguenti adempimenti contributivi e fiscali
- organizzazione delle riunioni di lavoro
- conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy

- conoscenza della struttura hardware di un elaboratore
- conoscenza e utilizzo dei principi basilari della programmazione, dei linguaggi informatici e della terminologia tecnica della propria area di attività
- conoscenza e utilizzo dei sistemi di elaborazione elettronica dei dati e dei mezzi periferici che interagiscono col sistema operativo principale
- conoscenza e applicazione delle tecniche in materia di sicurezza informatica
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

4b Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali Quadro, 7° e 6°

- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali ad esempio gli enti previdenziali e assicurativi, ecc.
- nozioni sulla conduzione delle trattative sindacali
- elaborazione di piani retributivi e di sistemi incentivanti per il personale
- nozioni sui criteri per una corretta conduzione di un centro elaborazione dati e per l'addestramento all'uso dei programmi da parte del personale utente
- conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

5 - Produzione

5a - Per i livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- conoscenza della struttura e delle principali caratteristiche dei prodotti realizzati, delle relative tecnologie e dei principali processi di trattamento del prodotto.
- conoscenza delle operazioni di base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

5b - Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi - conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego - conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- capacità di interagire con le altre aree aziendali interessate, in particolare con logistica e manutenzione
- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo

- conoscenza delle procedure volte alla predisposizione di programmi di produzione e di piani produttivi di dettaglio
- conoscenza delle procedure volte a definire gli standard qualitativi, produttivi e di processo
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

5c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi i livelli finali Quadro, 7° e 6°

- nozioni sull'ottimizzazione degli obiettivi produttivi, qualitativi e di efficienza dell'unità di appartenenza
- modalità di predisposizione di consuntivi utili al controllo dei fattori di produzione
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

6 - Qualità

6a - Per i livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti e servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
- conoscenza dei metodi, delle procedure e degli strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto
- conoscenza delle procedure per segnalare le anomalie non risolvibili mediante intervento immediato
- saper predisporre, sulla base di istruzioni ricevute, i campioni da analizzare e le strumentazioni relative
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

6b - Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti e servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
- conoscenza dei principi base delle procedure di certificazione
- conoscenza delle procedure volte alla predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo
- conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
- conoscenza delle problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive

- conoscenza delle problematiche legate alla industrializzazione ed alla emissione di specifiche di processo
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione de/lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza su/lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

6c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi i livelli finali Quadro, 7° e 6° liv.

- modalità di predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo e analisi e certificazione dei risultati
- Interazione con le altre funzioni aziendali interessate all'applicazione delle procedure di qualità
- capacità di gestione delle procedure per il conseguimento e mantenimento delle certificazioni di qualità e rapporto con i relativi enti

7 - Ricerca e sviluppo

7a - Per i livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e delle principali macchine
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza delle attrezzature di officina e del loro corretto impiego
- conoscenza degli strumenti di misura e del loro uso
- conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove fisico chimiche e tecnologiche su materiali, semilavorati e prodotti finiti.
- conoscenze di base per la lettura dei disegni tecnici
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

7b - Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
- conoscenze di base del disegno tecnico
- conoscenza e utilizzo dei programmi Cad Cam
- conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove complesse di laboratorio per la verifica delle caratteristiche fisiche, fisico chimiche e tecnologiche di materiali, semilavorati e prodotti finiti

- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
- conoscenza degli strumenti di misura, loro uso e predisposizione
- conoscenza di programmi per l'interpretazione dei risultati ottenuti dalle prove di laboratorio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

7c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali Quadro, 7° e 6° liv.

- conoscenza di metodologie e tecniche di sperimentazione finalizzate allo studio di nuove reazioni, processi, composti e materiali
- utilizzo di modelli matematici di simulazione
- nozioni sugli sviluppi scientifici e tecnologici dell'area di specializzazione

8 - Servizi vari

8a - Per i livelli finali dal 3° al 2°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti e servizi - conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza dell'organizzazione degli uffici e delle funzioni aziendali
- attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- conoscenza dell'uso delle principali attrezzature d'ufficio e di lavoro
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

8b - Per i livelli finali dal 7° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi - conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza dell'organizzazione dell'ufficio e delle funzioni aziendali
- conoscenza della gestione dei flussi informativi
- conoscenza dell'organizzazione e della gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
- organizzazione delle riunioni di lavoro
- conoscenze di lingue straniere in relazione alle esigenze del servizio
- conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- conoscenza di base dei sistemi informativi e del software applicativo
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

8c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali Quadro, 7° e 6°

- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali società di sorveglianza, autorità di pubblica sicurezza, ecc.

- conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

Per tutte le professionalità

- le attività formative a carattere professionalizzante potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico- matematiche.

Apprendistato professionalizzante

Piano formativo individuale

1) Dati azienda

Ragione sociale

Sede (indirizzo)

Comune CAP.....

Partita IVA. Codice Fiscale

Telefono Fax

E-mail

Legale rappresentante (nome e cognome)

2) Apprendista - Dati anagrafici

Cognome Nome

C.F.

Cittadinanza scadenza permesso di soggiorno nel caso di stranieri

Data di nascita Comune di nascita

Residenza/domicilio

Indirizzo

Tel. fax E-mail

Dati relativi alle precedenti 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 Livello di inquadramento iniziale

Livello di inquadramento finale

3) Tutor/Referente aziendale

Tutor/Referente aziendale

C.F.

4) 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 superiori a 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1)

2)

3)

4)

5)

6)

7)

5) *Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni):*

On the Job

affiancamento

esercitazioni di gruppo

testimonianze

Action leaRning

visite aziendali

altro

Appendice

Attestazione dell'attività formativa

Dati apprendista/azienda

Nome e cognome

Codice fiscale

Luogo e data di nascita

Residente

Indirizzo

Titolo di studio

assunto in apprendistato professionalizzante

dal al

per conseguire la qualifica di

Azienda

Ragione sociale

Indirizzo

Tel. fax

E-Mail

Nominativo del tutor/referente aziendale

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

<i>Competenze specifiche insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)</i>	<i>Durata in ore e periodo</i>	<i>Modalità adottata</i>	<i>Firma tutore/referente az. e apprendista</i>
 Ore Periodo		Firma tutor/referente Firma apprendista.....
 Ore Periodo		Firma tutor/referente Firma apprendista.....
 Ore Periodo		Firma tutor/referente Firma apprendista.....
 Ore Periodo		Firma tutor/referente Firma apprendista.....
 Ore Periodo		Firma tutor/referente Firma apprendista.....
	Totale ore

Firma tutor o referente aziendale

Timbro e firma dell'azienda

Firma apprendista

Data

Allegato 8 Regolamento del lavoro a domicilio

1. Definizione del lavoratore a domicilio

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento e a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 cod. civ, ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto a osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consista nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui al comma precedente, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

2. Non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare il lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione 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.

3. Libretto personale di controllo

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 10 gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

4. Responsabilità del lavoratore a domicilio

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

5. Retribuzioni

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione del livello di inquadramento previsto dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza e indennità accessorie.

L'indennità di contingenza dovrà essere tradotta in quote minuto tramite l'applicazione della seguente formula:

$$(quota oraria operaio interno) / 60 = quota minuto$$

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni a esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orario di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, del variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e delle indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

A tal fine, nelle zone ove è presente il lavoro a domicilio, una delle parti potrà chiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche, che si riuniranno periodicamente, a seconda delle necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Le Associazioni territoriali degli imprenditori e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali Commissioni.

Le tariffe di cottimo pieno potranno essere definite o a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti, entro nove mesi dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l.

Le Commissioni di cui sopra potranno convocare aziende e R.S.U. di aziende interessate al lavoro a domicilio per acquisire tutti gli elementi utili al fine di facilitare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno.

Qualora si presentassero difficoltà non altrimenti superabili per la costituzione delle Commissioni o per la determinazione delle tariffe, una delle parti, dopo aver avvertito l'altra, potrà richiedere alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto di intervenire al fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto. Esperito senza successo anche questo tentativo le R.S.U. di singole imprese potranno rivolgersi alla Commissione al fine di concordare in quella sede tariffe di cottimo valevoli per l'azienda. Tale livello di contrattazione è esperibile solo laddove la materia non abbia già formato oggetto di accordi a livello territoriale o di zona.

6. Maggiorazione della retribuzione

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali - una maggiorazione del 23% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

b) A far data dal 1° gennaio 1996 sarà corrisposta al lavoratore a domicilio una indennità nella misura dello 0,50%, da calcolarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita, a titolo di indennità forfettaria per periodi di incapacità lavorativa.

c) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del t.f.r. nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

d) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, viene stabilita nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

Chiarimento a verbale

Le maggiorazioni di cui al presente paragrafo saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

7. Sistema di informazioni

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dal punto 1 del presente regolamento, al fine di evitare riduzioni d'orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alle R.S.U. ed ai Sindacati provinciali i dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato e i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con il relativo indirizzo. Dati e indirizzi dovranno essere 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 la R.S.U. può richiedere alla Direzione aziendale un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tale esame la R.S.U. potrà farsi assistere da un lavoratore a domicilio designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto e scelto tra quelli che esplicano la loro opera continuativamente per l'azienda interessata.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

8. Permessi retribuiti

Agli effetti della presente normativa il monte ore dei permessi retribuiti di cui al 4° comma dell'art. 14 - Parte comune - del testo contrattuale viene incrementato di un'ora all'anno per ciascun lavoratore a domicilio - che espliciti la propria opera non saltuariamente per la stessa azienda - e comunque fino a concorrenza del numero dei dipendenti interni.

Il lavoratore a domicilio potrà beneficiare di tale monte ore aggiuntivo nei casi di intervento stabiliti dalla presente normativa e convenzionalmente verrà retribuito sulla base del minimo tabellare, indennità di contingenza e minimo contrattuale di cottimo riferiti all'operaio di 3° livello.

9. Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavoratore a domicilio la sera di una vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività lavorativa del lavoratore a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

10. Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

11. 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 lavoratore, per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

12. Norme generali

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

In particolare, si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle Assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

L'azienda committente è la sola responsabile verso i propri lavoratori a domicilio dell'applicazione delle norme di cui sopra.

12-bis. Previdenza complementare tramite adesione a Previmoda - Assicurazione per decesso e in validità permanente

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 € 2,58 a carico dell'azienda a titolo di quota di partecipazione; altre € 2,58 dovranno essere versate a carico del lavoratore previa trattenuta all'atto dell'iscrizione.

La contribuzione per i lavoratori a domicilio aderenti al Fondo Previmoda sarà così calcolata:

- per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica anteriormente al 28 aprile 1993, la contribuzione corrente sarà costituita dall'1% della quota della tariffa di cottimo pieno esclusivamente riferita a minimo contrattuale, ex contingenza, E.d.r., con esclusione delle altre voci costituenti detta tariffa. Una contribuzione di uguale

misura sarà versata dall'azienda datrice di lavoro. Dal 1° gennaio 2009 la contribuzione paritetica predetta è elevata all'1,50%.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 il contributo a carico dell'azienda previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 nella misura dell'1%, già all'1,50% dal gennaio 2009, è elevato all'2,00%.

Inoltre, verrà versata al Fondo una quota dell'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto pari al 2% della tariffa di cottimo pieno calcolata come al comma precedente;

- per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica successivamente alla data del 28 aprile 1993 verrà versata l'intera indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto.

Le Parti con il verbale di accordo 22 novembre 2016 intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% del minimo tabellare, contingenza, E.d.r. con decorrenza dall'1 luglio 2017, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente al Fondo per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza e invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al Fondo previdenziale stesso.

Sono esentate dal versamento del contributo di cui al precedente punto le aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale, abbiano già stipulato analoga ed equivalente assicurazione a beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti al Fondo.

12 ter - Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti firmatarie del presente c.c.n.l. intendono garantire a tutti i dipendenti dei settori un fondo di assistenza sanitaria integrativa, a decorrere dall'1 luglio 2017. A tal fine concordano:

a - di finanziare tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di € 8,00 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 13mo mese.

b - di avviare entro il 1° marzo 2017 i lavori per l'adesione ad un fondo intersettoriale sanitario del settore Moda qualora venga costituito o, in sua assenza, ad altro analogo Fondo di natura contrattuale.

c - abrogazione con effetto dall'1 gennaio 2012 del 3° comma dell'art. 52 del c.c.n.l. 27 novembre 2013.

d - 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 RSU.

Con l'Accordo 18 dicembre 2017, le Parti hanno concordato:

- di spostare la decorrenza dell'attività del Fondo e del relativo finanziamento dal 1° luglio 2017 al 1° luglio 2018;

- di incrementare il contributo mensile a carico delle aziende di cui al precedente punto a) da 8,00 euro a 12,00 euro dal 1° luglio 2018, fermo restando l'ambito di applicazione.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti dichiarano la loro disponibilità a darsi reciproca comunicazione della composizione delle Commissioni di cui all'art. 5 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, oltre che al paragrafo e) dell'art. 5 del presente regolamento e ad adoperarsi congiuntamente per rimuovere le eventuali cause che impediscano la costituzione delle citate Commissioni.

Allegato 9 Verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U.

In data 2 giugno 1994

- l'Associazione nazionale produttori spazzole, pennelli, scope e preparatori relative materie prime

- l'Associazione nazionale produttori articoli per scrittura e affini

e

- le Organizzazioni sindacali nazionali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL

si sono incontrate per effettuare la ricognizione e la quantificazione delle ore di permesso retribuito concesse in base a quanto disposto dall'art. 13 del c.c.n.l. 18 giugno 1991 per il settore, in misura superiore rispetto a quella prevista dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tale ricognizione viene effettuata nell'ambito delle condizioni di miglior favore inerenti il numero dei rappresentanti sindacali e le ore di permesso retribuito regolate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

In proposito si è convenuto quanto segue:

1) Le parti riconoscono che l'ipotesi delle condizioni di miglior favore previste dal livello nazionale si pone solo per le unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti.

2) Per attribuire a ciascun componente della R.S.U. le ore di permesso retribuito spettanti, si verifica l'entità complessiva del monte ore indicato in contratto e l'entità del monte ore riconosciuto per legge.

La differenza tra il primo ed il secondo quantifica la condizione di miglior favore contrattuale rispetto alla legge.

Tale importo sarà ripartito in due quote: la prima, pari al 55% dell'ammontare, sarà di pertinenza diretta dei singoli componenti della R.S.U. La seconda, pari al restante 45%, sarà suddivisa in parti uguali tra le Organizzazioni sindacali presenti con propri aderenti nella R.S.U.

Le ore di permesso, indipendentemente dalla loro origine e qualificazione, saranno usufruite dai singoli componenti della R.S.U., secondo quanto disposto dal par. 3 dell'accordo 27 aprile 1994.

3) Effettuata la ricognizione risulta che, per quanto riguarda il livello contrattuale nazionale, l'importo massimo delle ore contrattualmente riconosciute, oltre a quelle previste dall'art. 23, L. n. 300/1970 è pari a:

- un'ora l'anno per dipendente moltiplicata per il numero dei dipendenti, nelle unità produttive da 16 a 120 addetti;

- un monte ore pari alla differenza tra il monte ore complessivo annuo, ricavabile dalle disposizioni contrattuali, ed il monte ore annuo legale, nelle unità produttive tra 121 e 200 addetti. Il monte ore complessivo annuo si calcola moltiplicando le 8 ore mensili di permesso per 12 mesi e per i 6 dirigenti R.S.A. riconosciuti contrattualmente. Il monte ore annuo legale si calcola moltiplicando 1 ora per dipendente per il numero dei dipendenti;

- le ore di permesso "pro-capite" si ricavano sommando le ore di legge e quelle contrattuali per la parte del 55%. Ciascun componente della R.S.U. avrà diritto, a titolo individuale, ad una entità di ore pari ad una quota di ore "pro-capite". Il rimanente 45% del monte ore contrattuale va ripartito preliminarmente in misura paritetica tra le Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U., e successivamente la quota spettante a ciascuna Organizzazione va attribuita, dalla medesima, ai propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

4) Nel caso in cui territorialmente o aziendalmente siano state convenute condizioni di miglior favore, si effettuerà la ricognizione e quantificazione del loro ammontare e si determinerà la loro attribuzione seguendo gli stessi criteri di calcolo utilizzati nel presente verbale.

Per la migliore comprensione del procedimento si fanno i seguenti esempi:

I - Unità produttiva da 16 a 120 dipendenti

Esempio: unità con 100 dipendenti

a) Ore legali "pro-capite" attribuibili individualmente: $1 \times 100 : 3 = 33,33$.

b) Ore contrattuali "pro-capite" attribuibili individualmente: $1 \times 100 \times 55\% : 3 = 18,33$.

c) Totale ore "pro-capite" attribuite individualmente = 51,66.

d) Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.: $1 \times 100 \times 45\% : n$. Organizzazioni.

Ciascuna Organizzazione attribuirà le ore a sé spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1 - 3 componenti R.S.U. appartenenti a 3 Organizzazioni diverse (A, B, C)

	<i>Organizzazioni</i>		
	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale: 100 x 45% : 3 = 15 a disposizione di ogni Organizzazione A, B, C.			

Caso 2 - 3 componenti R.S.U. appartenenti: 2 ad Organizzazione A ed 1 a B

	<i>Organizzazioni</i>		
	<i>A: n. 2</i>		<i>B: n. 1</i>
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale: 100 x 45% : 2 = 22,50 a disposizione di ogni Organizzazione A, B.			

Caso 3 - 3 componenti R.S.U. appartenenti ad una sola Organizzazione (A)

	<i>Organizzazioni</i>		
	<i>A: n. 3</i>		
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali per ciascuna Organizzazione sindacale: 100 x 45% : 1 = 45 a disposizione interamente della Organizzazione A.			

II - Unità produttive da 121 a 200 dipendenti

Esempio: unità con 180 dipendenti

a) Ore legali "pro-capite" attribuite individualmente: $1 \times 180 : 3 = 60,0$.

b) Ore contrattuali "pro-capite" attribuite individualmente:

- il monte ore complessivo è pari a 8 ore x 12 mesi x n. 6 = 576;

- il monte ore legale è pari a 60 x 6 = 360;

- la differenza, che indica il monte ore contrattuale, è pari a $576 - 360 = 216$;

- le ore contrattuali "pro-capite" attribuite individualmente pertanto risultano essere:

$$216 \times 55\% : 6 = 19,8.$$

c) Totale ore "pro-capite" attribuite individualmente = 79,8.

d) Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.: $216 \times 45\% : n.$ Organizzazioni.

Ciascuna Organizzazione attribuisce le ore a sé spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1 - 6 componenti R.S.U. appartenenti: 3 ad Organizzazione A, 2 a B ed 1 a C

	<i>Organizzazioni</i>					
	<i>A: n. 3</i>			<i>B: n. 2</i>		<i>C: n. 1</i>
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale: $216 \times 45\% : 3 = 32,40$ a disposizione per ciascuna delle Organizzazioni A, B, C.						

Caso 2 - 6 componenti R.S.U. appartenenti: 4 ad Organizzazione A e 2 a B

	<i>Organizzazioni</i>					
	<i>A: n. 4</i>				<i>B: n. 2</i>	
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale: $216 \times 45\% : 2 = 48,6$ a disposizione per ciascuna delle Organizzazioni A, B.						

Caso 3 - 6 componenti R.S.U. appartenenti: 5 ad Organizzazione A ed 1 a B

	<i>Organizzazioni</i>					
	<i>A: n. 5</i>					<i>B: n. 1</i>
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8

d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:
216 x 45% : 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna Organizzazione A, B.

5) Il termine entro il quale debbono essere effettuate le elezioni della R.S.U., ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, decorre per il settore dal 2 giugno 1994 e si protrarrà per tre mesi, al netto del periodo di chiusura per ferie collettive.

Allegato 10 Linee-guida sulla contrattazione aziendale

Premessa

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee-guida

Le linee-guida di cui al presente documento, redatte in coerenza con l'art. 6 del c.c.n.l., tengono conto dell'esperienza maturata nella contrattazione aziendale nelle aziende del settore negli ultimi anni e vengono offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento per facilitare ed estendere la contrattazione azienda, che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità di un settore articolato e diversificato.

Obiettivi della contrattazione aziendale sono il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese insieme al miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

Pertanto, la contrattazione aziendale costituisce una opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Pertanto, il c.c.n.l. (sempre all'art. 6) prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare materie più ampie rispetto ai meri contenuti economici, indicando che:

"In applicazione dei rimandi già previsti dal presente c.c.n.l. le parti, al fine di qualificare ed estendere la contrattazione di 2° livello, individuano le materie che, oltre a quanto previsto dal presente punto e da altri punti del c.c.n.l., sono oggetto di confronto: orario di lavoro, flessibilità, ferie e formazione professionale".

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'impresa, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.

Parte A

SOGGETTI, REQUISITI, CONTENUTI, PROCEDURE E TEMPI

Si tratta di aspetti chiaramente disciplinati dall'art. 6 del c.c.n.l., che non richiedono ulteriori specificazioni.

A) Soggetti

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

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

B) Requisiti

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

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al punto 3 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 contratto nazionale.

C) Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso la gestione dei rimandi dei singoli articoli del contratto nazionale e l'individuazione degli

interventi di innovazione produttiva, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

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

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

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

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

D) Durata e procedure

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

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a tre mesi dopo la scadenza del contratto stesso.

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

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

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

Parte B

LE FASI DELLA CONTRATTAZIONE

B.1. La fase preliminare: esame preventivo tra le parti della situazione aziendale

Il c.c.n.l. prevede (all'art. 6, punto 4) che:

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

L'esame, congiunto e preventivo, della situazione dell'impresa è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie industriali e occupazionali ed i problemi dell'azienda.

Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l'azienda fornisca con trasparenza alla R.S.U. ed alle Organizzazioni sindacali le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione dei lavoratori.

R.S.U. e Organizzazioni sindacali, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell'azienda.

A tal fine, è opportuno che l'esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema informazioni periodiche, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal c.c.n.l. per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo (due mesi prima della scadenza).

Gli argomenti essenziali da trattare nell'esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell'andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;
- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo (mercati, prodotti, processi produttivi ...);
- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione aziendale;
- indicazione e prima condivisione degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie.

Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l'esame preventivo si farà per verificare la sussistenza dei requisiti essenziali di redditività ed efficienza necessari all'impresa per competere sui mercati di riferimento.

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2. La definizione e la presentazione delle proposte di rinnovo dell'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute, R.S.U. e Organizzazioni sindacali definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dal c.c.n.l. (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

E' importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento dei lavoratori.

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

B.3. La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico.

a) Parte normativa

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso e nel pieno rispetto all'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018.

Tra queste, si richiamano in particolare:

- il sistema informativo;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro;
- gli orari di lavoro e la flessibilità;
- alcuni aspetti della disciplina dell'inquadramento;
- le iniziative a sostegno della formazione continua;
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro;
- le pari opportunità;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro e le iniziative per l'inserimento organico in azienda dei giovani;
- il monitoraggio dell'età della popolazione aziendale, gli interventi a sostegno dei lavoratori anziani e le "staffette generazionali";
- la sperimentazione di forme di "smart working";
- le mense aziendali.

b) Parte economica

Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà ai seguenti passaggi:

- La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. Il c.c.n.l. indica in via generale come obiettivi gli "aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori".

Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:

- generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
- di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
- di sito, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.
- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione.

E' opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.

- La definizione delle scale parametriche, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.
- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra l'obiettivo generale di redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc.).
- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la situazione economica generale dell'impresa, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità dei miglioramenti attesi.

A proposito della natura del PdR, il c.c.n.l. ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno "caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti" (art. 6, punto 3 del c.c.n.l.).

Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il nuovo premio di risultato, pur tenendo conto senza alcun automatismo degli obiettivi fissati e dei risultati raggiunti in vigore dei precedenti accordi, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge.

- La definizione delle modalità di erogazione del premio.

Si devono concordare:

- le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;
- le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore;
- i tempi di erogazione del premio che dovranno essere sempre definiti "a consuntivo" rispetto al raggiungimento dei risultati e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori;
- la clausola di omnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il t.f.r.).
- La valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli lavoratori

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio all'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale (come la presenza e la professionalità).

- La possibilità di aggiornare e coordinare nell'ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l'attuale situazione economica

o organizzativa dell'azienda.

- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.

Poiché il c.c.n.l. prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell'economia e dei mercati, e tenuto conto anche delle peculiarità del settore e delle conseguenze che derivano alle imprese dalla sua organizzazione in filiera, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.

- La definizione delle clausole per l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge. E' opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono incerti la corresponsione e l'ammontare, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l'applicazione del premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4. La fase di conciliazione

Il c.c.n.l. prevede che:

"Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, a richiesta di una delle due parti, si svolgerà un confronto a livello territoriale tra l'Associazione industriale e le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo e formulare proposte finalizzate al raggiungimento dell'intesa aziendale".

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

B.5. La fase di gestione dell'accordo

Poiché l'accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro, dei risultati economici o produttivi dell'azienda e dei premi correlati, è opportuno che nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione.

I principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:

- una attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sui contenuti dell'accordo, eventualmente integrata da brevi moduli formativi nei casi di particolare complessità degli indicatori posti a base della contrattazione;
- la (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una Commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie";
- l'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità;
- la comunicazione periodica dei risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.);
- le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione dei tempi e delle modalità.

Tali verifiche potranno riguardare:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;
- il funzionamento degli strumenti di misurazione e dei parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;
- le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);
- la definizione delle "azioni correttive" in vigenza di contratto.

B.6. Comunicazioni e depositi

Una volta sottoscritto l'accordo aziendale gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti.

Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale della Commissione nazionale di cui all'art. 6, punto 5 del c.c.n.l.

Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione:

- presso Direzione provinciale del lavoro competente per territorio affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive previste dalla legge;
- presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nei confronti di tali istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

Parte C

L'ELEMENTO PEREQUATIVO

Il c.c.n.l. definisce un Elemento perequativo che sarà operativo nelle situazioni aziendali in cui sarà assente la contrattazione aziendale.

In particolare, il c.c.n.l. definisce che:

"Al fine di favorire e semplificare la contrattazione di II livello le parti condividono l'opportunità di esami congiunti, che possano definire un contratto aziendale con contenuti economici.

In assenza di contrattazione collettiva aziendale, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul t.f.r.

Tali importi lordi saranno pari a € 275,00 per il 2020, ed € 300,00 a decorrere dall'anno 2021.

Tali importi saranno erogati con la retribuzione di dicembre di ciascun anno.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato dal lavoratore, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e sarà altresì riproporzionata in caso di attività a part-time.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale, l'importo proporzionalmente maturato, verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto".

Allegato 11 Modello di regolamento aziendale per l'utilizzo di strumenti elettronici

Corretto utilizzo degli strumenti elettronici

- E' vietata l'installazione di programmi provenienti dall'esterno che non siano stati espressamente autorizzati dall'IT
- Non è consentito l'uso di programmi per i quali l'azienda non abbia acquisito idonea licenza
- Non è consentito l'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali per duplicare e/o divulgare materiale protetto dal diritto d'autore o da brevetti
- Non è consentito modificare le configurazioni impostate sul proprio computer
- Non è consentito installare e utilizzare strumenti software e/o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici
- Non è consentita l'installazione sul proprio computer di mezzi di comunicazione diversi da quelli messi a disposizione dall'azienda
- Gli utenti devono evitare che supporti magnetici rimovibili (Cd-Rom, Dvd, nastri, chiavette Usb) contenenti dati aziendali, siano lasciati incustoditi sulle scrivanie o in altri luoghi, dove quindi potrebbero essere facilmente asportati da terze persone non autorizzate. Tutti i supporti, e tutto ciò che sia facilmente copiabile, asportabile ed occultabile, quando non utilizzati, devono essere riposti in armadi, scaffali o cassette chiusi a chiave.
- Agli utenti non è consentito memorizzare dati aziendali su supporti magnetici rimovibili (Cd-Rom, Dvd, nastri, chiavette Usb), salvo che i dati siano crittografati attraverso appositi Tool di compressione e crittografia quali Winrar.

Memorizzazione e disponibilità dei dati

Gli utenti non devono memorizzare in rete o nelle cartelle comuni file e documenti a carattere personale o che comunque non siano attinenti all'attività professionale, sia per tutelare la privacy di ciascuno sia per non occupare inutilmente risorse disco.

Pertanto, qualunque file che non sia legato all'attività lavorativa (es.: fotografie personali, file musicali, video) non può essere salvato nei dischi di rete aziendale, nemmeno per brevi periodi. L'azienda si riserva la facoltà di procedere immediatamente alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosa per la sicurezza dei propri sistemi ovvero nel caso in cui risulti che tali applicazioni siano state acquisite o installate in violazione del presente regolamento.

Non è consentita la memorizzazione o la diffusione di documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica.

Posta elettronica - Sicurezza

Non è generalmente autorizzata la configurazione sul computer aziendale del proprio account di posta personale (es.: su client Outlook, Mozilla, ecc.), salvo eccezioni autorizzate dalla direzione. E' possibile invece consultare la propria casella di posta personale attraverso applicazioni Webmail (es.: Alice, Gmail, Fastweb, ecc.) rispettando comunque le modalità di utilizzo della rete definite con la presente procedura. E' altresì permesso accedere al proprio account di posta attraverso lo Smartphone (o analogo Device) aziendale. Si ricorda che la mail personale non dovrà mai essere utilizzata per trattare dati aziendali. Inoltre, in occasione di attività manutentive o verifiche funzionali, l'azienda potrebbe venire in contatto con informazioni personali.

L'azienda ha adottato numerosi sistemi di protezione della posta elettronica dai virus e dalle attività di spamming. Si coglie comunque l'occasione per ribadire alcuni fondamentali norme per un corretto uso della posta elettronica:

- gli utenti non devono scaricare su disco allegati di posta elettronica di cui non si conosca con certezza il mittente o sulla sicurezza dei quali si nutrono anche minimi dubbi;
- non inoltrare ad alcuno i messaggi contenenti notizie false di allarmi o appelli di cui si chiede la diffusione;
- non rispondere a messaggi apparentemente provenienti da mittenti considerati "sicuri" (es. poste italiane, polizia, banche, ecc.) e soprattutto non fornire alcun dato personale richiesto all'interno di queste e-mail né collegarsi ad eventuali siti internet proposti nel messaggio.

Internet - Regole generali

La connettività di sistemi verso le reti pubbliche è fornita dall'azienda al fine di svolgere al meglio la propria attività lavorativa.

Non è di norma consentito l'utilizzo di internet per motivi personali.

Internet - Regole di navigazione sicura

Come richiesto dalla normativa sulla privacy, l'azienda deve promuovere ogni opportuna misura organizzativa e tecnologica, volta a prevenire il rischio di utilizzi impropri dei sistemi aziendali. In generale, prevenire gli abusi deve essere considerato più importante che individuarli, e quindi devono essere preferite le misure preventive rispetto a seguenti azioni repressive.

Considerando questi principi, l'azienda ha adottato alcune misure di sicurezza sia organizzative che tecnologiche, ed ha in particolare:

- a) Individuato le tipologie di utenti ai quali, per necessità legate alla propria professione, è concesso l'uso della posta elettronica e/o di internet;
- b) Installato da tempo alcuni dispositivi informatici che permettono di ridurre il rischio di violazione della propria rete dall'esterno;
- c) Installato dispositivi che limitano e contrastano eventuali usi impropri o pericolosi della "navigazione" in internet. In particolare, sono sempre bloccati i siti pericolosi, con riferimento a Black List che si aggiornano costantemente e includono categorie quali pornografia, pedofilia, violenza, pirateria informatica, violazione diritto d'autore, Hacking e Cracking, ecc. Inoltre, durante l'orario lavorativo è inibito l'accesso anche ad alcune categorie di siti non pertinenti all'attività professionale, e che influiscono significativamente sull'efficienza della banda (Peer-to-Peer, Web Mail, Social Network, Shopping, Instant Messaging).

I sistemi utilizzati garantiscono un buon livello di protezione della rete aziendale rispetto a comportamenti illeciti e/o pericolosi; si ricordano in ogni caso alcune fondamentali regole:

d) è vietato collegarsi a siti quali le WebChat, i siti che propongono software protetto da copyright e attività illecite in generale;

e) è vietato scaricare e/o installare autonomamente sulla propria postazione software di qualunque genere. Tra i programmi devono considerarsi inclusi anche i sistemi di file Sharing e gli scReen Saver, in quanto, oltre a non rispondere agli standard aziendali, possono essere un veicolo per l'introduzione di virus e possono rallentare le prestazioni del sistema sul quale vengono installati;

f) non è consentita ogni forma di registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa; non è consentita la partecipazione, per motivi non professionali, a Forum, Chat e bacheche elettroniche.

Gli utenti che usufruiscono di questo servizio sono comunque informati del fatto che l'azienda dispone di strumenti adeguati per la sicurezza dei sistemi informatici, dei dati e del Know-How, che registrano gli indirizzi dei siti visitati e l'indirizzo della postazione (IP) e che quindi potrebbero essere impiegati per accertare eventuali comportamenti contrari alle politiche di utilizzo di internet e degli strumenti aziendali.

Controlli

Al fine di garantire il buon funzionamento e la sicurezza della rete aziendale, l'organizzazione utilizza strumenti di amministrazione e di analisi del traffico su tutta la rete.

Nel caso in cui un evento dannoso o una situazione di pericolo per la sicurezza aziendale non sia stato bloccato dagli accorgimenti tecnici adottati, l'azienda può adottare eventuali misure che consentano la verifica di comportamenti anomali.

Le verifiche saranno comunque rispettose dei principi fondamentali di pertinenza e non eccedenza, e saranno effettuate di regola in questo modo:

1. rilevazione dell'evento dannoso - verifica anonima su dati aggregati - avviso generalizzato (aziendale o a gruppi di lavoro);
2. ripetersi dell'evento dannoso - verifica su gruppi di postazioni/nominativi - avviso/riciamo al gruppo controllato;
3. ripetersi dell'evento dannoso - verifica individuale - avviso/riciamo nominativo.

Le informazioni registrate o registrabili automaticamente dai sistemi (Log di navigazione internet o del sErver di posta elettronica) sono accessibili solo dagli Amministratori di sistema, formalmente designati e nominati dall'azienda.

Tali incaricati svolgeranno solo le operazioni strettamente necessarie al perseguimento delle finalità tecniche e di sicurezza

Informativa

Eventuali dati personali o appartenenti a categorie particolari rinvenuti su strumenti elettronici di proprietà aziendale, anche se detenuti o conservati in violazione al presente regolamento, saranno comunque trattati secondo i criteri di confidenzialità previsti dalla legge, unicamente per le finalità legate all'attività di controllo e/o di eventuale tutela giudiziaria dell'azienda.

Sanzioni

Ognuno sarà ritenuto personalmente responsabile in caso di deliberata trasgressione delle suddette regole, secondo le norme di legge e contratto applicabili, anche di natura disciplinare.

Allegato 12 Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale delle imprese

Le parti riconoscono l'opportunità di promuovere, secondo quanto previsto dalle linee-guida dell'OCSE e gli indirizzi contenuti nel Libro Verde del 2001 dell'unione Europea sulla Responsabilità sociale dell'impresa, uno sviluppo sostenibile dell'economia orientato all'equità sociale e al rispetto dell'ambiente.

Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le Istituzioni e costituisca il modello a cui ispirarsi, per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Le parti, in relazione alla qualità delle relazioni industriali in essere, sostengono una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Pertanto, l'impresa e tutti i soggetti che in essa operano o che vi sono coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, sono impegnati a dare attuazione e a sviluppare tutte le iniziative che, nel pieno rispetto della legislazione degli Stati in cui operano, favoriscono i comportamenti socialmente responsabili.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono di promuovere attraverso l'Osservatorio bilaterale nazionale TAM specifiche iniziative di approfondimento e di formazione tra le imprese e le stesse R.S.U. interessate, di individuare attraverso uno specifico gruppo di lavoro, i requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

Orientamenti socialmente responsabili

L'impresa socialmente responsabile è un'impresa che considera nella definizione della propria strategia, gli impatti che il suo operato può avere sulla dimensione sociale ed ambientale. La responsabilità sociale delle imprese è parte fondante di un modello di sviluppo economico sostenibile, basato sullo sviluppo della conoscenza, sul rispetto dell'ambiente e su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale. L'adozione di comportamenti socialmente responsabili comporta l'adesione a valori che debbono necessariamente essere condivisi da tutte le parti interessate, si declinano poi in politiche e in comportamenti di gestione coerenti, nell'interesse di tutti gli stakeholder. E' una scelta ed un percorso che le imprese di ogni dimensione possono intraprendere per agire quale soggetto economico socialmente responsabile, secondo una concezione più coerente con la stessa cultura europea del ruolo dell'impresa nella società.

Una impresa socialmente responsabile ha come principali punti di riferimento:

- le risorse umane in genere e i propri lavoratori;
- i soci, gli azionisti, la comunità finanziaria;
- i clienti/utenti;
- i fornitori;
- i partner;
- lo Stato, gli enti locali e le Pubbliche amministrazioni e in genere la comunità nel suo complesso.

L'adozione delle politiche socialmente responsabili si declinano entro un percorso coerente che comporti:

- 1) l'adozione di valori condivisi, assunti come valori guida nelle scelte strategiche e gestionali, contemperando i propri interessi con gli interessi di tutte le parti interessate nella definizione delle politiche aziendali;
- 2) l'attenzione al proprio processo caratteristico e a tutti gli impatti economici/sociali ed ambientali che l'attività può generare nelle interazioni con tutte le parti interessate;
- 3) la valorizzazione del rapporto con la comunità locale, attraverso l'adozione di partnership con la pubblica amministrazione e la società civile nonché la promozione di un modello a rete che stimoli al confronto e al miglioramento continuo;
- 4) l'adozione di modalità di comunicazione esaustive e trasparenti, che garantiscano alle parti interessate le informazioni necessarie per una valutazione critica e consapevole.

Comportamenti e valori di riferimento

- 1) Responsabilità: l'organizzazione deve assumersi la responsabilità del suo impatto sulla società e sullo sviluppo. Deve accettare eventuali controlli e ha il dovere di risponderne.
- 2) Trasparenza: l'organizzazione deve essere trasparente in tutte le sue decisioni ed attività, in particolare in relazione alla sua natura, ai suoi obiettivi, ai risultati in termini di responsabilità sociale e alla provenienza delle sue risorse finanziarie.
- 3) Etica: l'organizzazione deve comportarsi sempre in modo onesto, equo e integro moralmente.

In questo atteggiamento deve essere compreso il rispetto per persone, ambiente, animali e il rispetto delle esigenze di tutti coloro che in qualche modo sono coinvolti nella attività dell'azienda.

4) Rispetto di tutti gli interessi: l'organizzazione deve identificare tutti coloro che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nell'attività d'impresa e avere particolare attenzione per le loro necessità.

5) Rispetto della legge: l'organizzazione deve accettare che il rispetto del ruolo della legge è obbligatorio e accettare che nessun individuo o ente è al di sopra di esso.

6) Rispetto degli standard di comportamento internazionali: conseguentemente, l'organizzazione dovrà aderire ai principi stabiliti a livello internazionale e rispettarli il più possibile nel caso in cui operi in nazioni con una legislazione che entri in conflitto con queste norme.

7) Rispetto dei diritti umani: l'organizzazione deve riconoscere l'importanza e l'universalità di questi diritti ed evitare di trarre vantaggio da situazioni in cui tali diritti non siano rispettati.

Applicazione del protocollo sulla responsabilità sociale

L'impresa italiana applicherà il Protocollo sulla Responsabilità Sociale attraverso strumenti e modalità che verranno definiti volontariamente a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

Vengono di seguito indicati, in via esemplificativa e senza che gli stessi debbano considerarsi tutti correlati di strumenti che l'impresa può adottare per promuovere la Responsabilità Sociale:

1. Il rispetto dei Codici di Condotta e delle Convenzioni Internazionali sul lavoro così come previste dal Protocollo n. 1.

2. Il Codice Etico: il Codice Etico è la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il Codice Etico per l'impresa ha una duplice funzione: da un lato auto qualificarsi ovvero connotarsi verso l'esterno dall'altro lato uniformare il comportamento di tutti quei soggetti che lavorano in e per quell'impresa. Il Codice Etico introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder: comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul contratto collettivo nazionale di lavoro in essere.

3. Il sostegno e la qualificazione dell'occupazione attraverso lo sviluppo delle relazioni sindacali, la formazione, il miglioramento dell'attività produttiva.

4. Le misure per il miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

5. La tutela delle fasce deboli: inserimento dei diversamente abili e delle altre categorie svantaggiate, ricollocazione dei lavoratori inidonei.

6. L'agevolazione delle attività di volontariato.

7. La conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e riconoscimento di agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali e situazioni familiari.

8. L'attivazione di forme di solidarietà, assistenza sociale, welfare aziendale.

9. La formazione per migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori e la loro occupabilità, l'inserimento dei lavoratori stranieri, la partecipazione ai processi d'impresa.

10. Il miglioramento del clima aziendale sviluppando l'informazione, la trasparenza, la comunicazione.

11. La tutela ambientale attraverso processi di ottimizzazione energetica, la prevenzione dell'inquinamento attraverso la sostenibilità dei processi produttivi, la riduzione dei rifiuti e il riciclaggio.

12. Il rafforzamento del rapporto con il territorio definendo progetti di relazione con le comunità locali, le istituzioni e la società civile.

13. Il bilancio sociale: è lo strumento attraverso il quale l'impresa misura l'impatto che esercita sul mondo che la circonda. Il bilancio sociale ha l'obiettivo di monitorare e condividere con i propri stakeholder (dipendenti, clienti, azionisti, finanziatori, fornitori, enti, associazioni) non solo le performance economiche ma anche quelle sociali e ambientali, al fine di orientare i processi decisionali e coniugare armonicamente gli interessi delle singole parti nel rispetto dei valori condivisi.

PROTOCOLLI

Protocollo 1 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.

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 2 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, viene inserita in allegato al presente contratto la risoluzione del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990.

In caso di emanazione di specifiche normative, le parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro (90/C 157/02)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE

Visto il Trattato che istituisce la Comunità economica europea;

Considerando che ogni comportamento indesiderato di connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro è inaccettabile e che in determinate circostanze possono essere contrari al principio della parità di trattamento ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE, del 9 febbraio 1976, relative all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (G.U. n. L 39 del 14 febbraio 1976, pag. 40), opinione confortata dalla giurisprudenza di alcuni Stati membri;

Considerando che, conformemente alla raccomandazione del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (T.U. n. L 331 del 19 dicembre 1984, pag. 34), molti Stati membri hanno adottato tutta una serie di provvedimenti inerenti ad azioni positive ed hanno svolto azioni che hanno attinenza, tra l'altro, al rispetto della dignità delle donne sul posto di lavoro;

Considerando che il Parlamento europeo, nella risoluzione dell'11 giugno 1986 sulla violenza contro le donne (G.U. n. C 176 del 14 luglio 1986, pag. 79) ha invitato le autorità nazionali a cercare di pervenire ad una definizione giuridica di molestia sessuale ed ha invitato i Governi degli Stati membri, le Commissioni per l'uguaglianza delle opportunità e i Sindacati a svolgere concertate campagne di informazione volte a creare un'adeguata consapevolezza dei diritti individuali di tutti i lavoratori;

Considerando che il Consiglio si preoccupa di tener conto dell'indagine dalla quale è emerso che le molestie sessuali costituiscono un serio problema per molte donne che lavorano nella Comunità europea e sono un ostacolo ad un'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro ("La dignità della donna nel mondo del lavoro", relazione sul problema delle molestie sessuali negli Stati membri delle Comunità europee, ottobre 1987 (Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee ISBN 92-825-8764-9);

Considerando che il Comitato consultivo per l'uguaglianza delle opportunità tra uomini e donne ha raccomandato unanimemente, nel suo parere espresso il 20 giugno 1988, che siano adottati una raccomandazione e un Codice di condotta concernenti le molestie sessuali sul posto di lavoro che contemplino le molestie sessuali ad entrambi i sessi;

1. Afferma che ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento, basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, è inaccettabile se:

- a) siffatti comportamenti siano indesiderati, irragionevoli ed offensivi per le persone che li subiscono;
- b) il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di siffatti comportamenti dei datori di lavoro (compresi i superiori o i colleghi) vengano utilizzati esplicitamente o implicitamente per motivare una decisione inerente all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione; e/o
- c) siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per chi li subisca;

2. Invita gli Stati membri a:

1) promuovere campagne intese ad informare e sensibilizzare i datori di lavoro ed i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi) - seguendo le prassi più appropriate esistenti nei vari Stati membri - per scoraggiare comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento, basato sul sesso, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;

2) promuovere la consapevolezza che il comportamento di cui al paragrafo 1 può in determinate circostanze essere contrario al principio della parità di trattamento ai sensi degli art. 3, art. 4 e art. 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE;

3) rammentare ai datori di lavoro che essi hanno una responsabilità nella ricerca di garanzie che l'ambiente di lavoro sia scevro da:

- a) comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti, basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;
- b) comportamenti intesi a colpevolizzare coloro che protestano o qualsiasi collega che desideri rendere, o renda, testimonianze in caso di protesta;

4) sviluppare una politica positiva appropriata, in conformità delle legislazioni nazionali, nel settore pubblico che funga d'esempio per il settore privato;

5) esaminare la possibilità che le parti sociali, pur rispettando la loro autonomia e conformandosi alle tradizioni ed alle prassi nazionali, nel contesto della contrattazione collettiva esaminino l'opportunità di includere nei contratti di lavoro clausole adeguate intese a creare l'ambiente di lavoro descritto al paragrafo 3;

3. Invita la Commissione a:

1) persistere nel suo impegno volto ad informare e a sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi), gli avvocati e i membri delle Corti, i Tribunali e le altre autorità competenti sull'importanza del principio esposto al paragrafo 1 e sul fatto che, in determinate circostanze, il mancato rispetto di questo principio può costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli art. 3, art. 4 e art. 5 della direttiva 76/207/CEE;

2) elaborare, per il 1° luglio 1991, in collaborazione con le parti sociali e previa consultazione con gli Stati membri e le autorità nazionali che si occupano di eguaglianza delle opportunità, un Codice di condotta sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, che fornisca orientamenti basati su esempi e sulle prassi più appropriate esistenti negli Stati membri per avviare e proseguire una politica positiva intesa a creare nel mondo del lavoro un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la loro integrità umana;

4. Invita anche le istituzioni e gli Organi delle Comunità europee a:

1) osservare il principio enunciato nel paragrafo 1;

2) sviluppare una politica di azioni positive al fine di creare l'ambiente di lavoro descritto al paragrafo 2, punto 3.