

PELLI E CUOIO - Aziende industriali

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei

4 FEBBRAIO 2014 (*)

(Decorrenza: 1° aprile 2013 - Scadenza: 31 marzo 2016)

rinnovato

23 DICEMBRE 2016 ()**

(Decorrenza: 1° aprile 2016 - Scadenza: 31 marzo 2019)

Parti stipulanti

Associazione italiana manifatturieri pelli e succedanei (AIMPES)
e
Federazione energia, moda, chimica e affini (FEMCA-CISL)
Federazione italiana lavoratori chimici tessili energia e manifatturiero (FILCTEM-CGIL)
Unione italiana lavoratori tessili energia chimica (UILTEC-UIL)

() Integrato dall'accordo 31 marzo 2014 sulla previdenza integrativa.*

*(**) Per effetto dell'ipotesi di accordo, il c.c.n.l. si applica anche ai dipendenti dalle aziende produttrici di ombrelli e ombrelloni*

Testo del c.c.n.l.

PARTE GENERALE

Capitolo I

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1

(Campo di applicazione del contratto)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) si applica ai dipendenti delle aziende industriali manifatturiere delle pelli, del cuoio ed altre materie prime per la produzione di:

- pelletterie (borse, borsette, portafogli, portamonete, astucchi, ecc.) - valigie e bauli - cinture e cinturini in genere - cartelle e sottobracci - articoli diversi (toiletta, scrittoio, gioco, fumo, bar, ecc.) - sedili, cuscini, selle e borsette per ciclo e motociclo - sellerie in genere e buffetterie di articoli sportivi - guarnizioni e articoli tecnici di cuoio - cinghie di trasmissione.

Per dipendenti si intendono gli operai, gli apprendisti, gli intermedi (c.d. categorie speciali), gli impiegati e i quadri.

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 1

(Campo di applicazione del contratto)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) si applica ai dipendenti delle aziende industriali manifatturiere delle pelli, del cuoio ed altre materie prime per la produzione di:

- pelletterie (borse, borsette, portafogli, portamonete, astucchi, ecc.) - valigie e bauli - cinture e cinturini in genere - cartelle e sottobracci - articoli diversi (toiletta, scrittoio, gioco, fumo, bar, ecc.) - sedili, cuscini, selle e borsette per ciclo e motociclo - sellerie in genere e buffetterie di articoli sportivi - guarnizioni e articoli tecnici di cuoio - cinghie di trasmissione, addetti alla produzione di ombrelli-ombrelloni.

Per dipendenti si intendono gli operai, gli apprendisti, gli intermedi (c.d. categorie speciali), gli impiegati e i quadri.

Art. 2

(Criteri generali di applicazione)

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

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

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti convengono che non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dai lavoratori.

Efficacia delle disposizioni concordate - Clausola di salvaguardia

Il presente rinnovo del c.c.n.l. industria pelletterie si applica a tutti i soggetti rappresentati dalle parti contraenti; le stesse sono impegnate a concordare disposizioni non difformi qualora siano conclusi accordi collettivi con altre Organizzazioni imprenditoriali o sindacali in rappresentanza di imprese industriali o di lavoratori dell'industria delle pelletterie.

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

Art. 3
(Reclami e controversie)

Ferme restando le possibilità di intervento delle Rappresentanze sindacali aziendali previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle Commissioni interne o dei delegati d'impresa, previste dai vigenti accordi interconfederali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le norme in uso nell'azienda, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

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

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

Art. 4
(Distribuzione del testo ai dipendenti)

Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente a ciascun dipendente una copia a stampa del presente contratto di lavoro.

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

In relazione all'entrata in vigore del presente contratto ed alla distribuzione del testo contrattuale, 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. 5
(Esclusiva di stampa)

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito per concessione delle parti stipulanti, le quali hanno insieme l'esclusiva a tutti gli effetti, ivi compresa quella di cui all'art. 4 - Parte generale.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Art. 6
(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto triennale stipulato il 4 febbraio 2014 decorre dal 1° aprile 2013 e scade al 31 marzo 2016 sia per la parte economica, sia per la parte normativa.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 4 febbraio 2014, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva e per i singoli istituti.

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

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

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 6

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto triennale stipulato il 23 dicembre 2016 decorre dal 1° aprile 2016 e scade al 31 marzo 2019 sia per la parte economica, sia per la parte normativa.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 1° gennaio 2017, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva e per i singoli istituti.

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

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

Art. 7

(Sistema di relazioni industriali)

Il sistema di relazioni industriali di cui al presente contratto nazionale:

- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno del sistema produttivo" del 23 luglio 1993 sulle R.S.U. e sugli accordi interconfederali e sui Protocolli d'intesa che si sono succeduti nel tempo nella disciplina della materia sottoscritti dalle parti firmatarie il presente c.c.n.l.

Le parti inoltre assumono come riferimento anche il "Protocollo d'intesa per la qualità dello sviluppo nei settori della concia e della pelletteria" (accordo quadro di filiera) del 12 marzo 2013 promosso da AIMPE, UNIC, FILCTEM, FEMCA e UILTEC;

- aderisce pertanto ad una visione di politica dei redditi quale strumento indispensabile di politica economica finalizzata a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali;

- riprende e razionalizza in modo sistematico sia i contenuti dell'accordo 16 giugno 1994 sulla contrattazione aziendale e sulle R.S.U. sia la consolidata prassi di dialogo sociale settoriale, alimentata da un articolato sistema di informazioni che rende possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione; individuando nella concertazione lo strumento per ricercare posizioni comuni, da rappresentare alle istituzioni pubbliche.

Condizioni per attuare compiutamente un sistema come sopra delineato sono:

- l'attribuzione alla autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali e del lavoro, attraverso anche lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo e la prevenzione dei conflitti;

- il reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi;

- l'attuazione della contrattazione collettiva in modo tale da consentire a favore dei lavoratori l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate.

Art. 8

(Livelli di contrattazione)

Le parti ai successivi artt. 9 e 10 intendono disciplinare:

A) la contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di categoria (c.c.n.l.);

B) la contrattazione di 2° livello: contratti aziendali, di filiera e/o territoriali che si effettueranno anche tenuto conto delle esperienze in atto.

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

La contrattazione di 2° livello, prevista dal presente accordo nazionale (art. 10), si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione di 2° livello potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando a tale livello, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione di 2° livello sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto definiranno apposite linee-guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti produttivi.

Inoltre, le parti, tenendo conto delle migliori pratiche già sviluppate, definiranno modelli/schemi tipo di premio di risultato e/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico della contrattazione di 2° livello nei vari comparti produttivi.

Con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, con la contrattazione di 2° livello, le Associazioni territoriali aderenti a Confindustria e le articolazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente contratto, potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

Art. 9
(Contratto collettivo nazionale di lavoro - C.c.n.l.)

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti ed i doveri delle aziende e dei lavoratori.

Il contratto nazionale ha durata triennale ed è formato da una parte normativa e da una parte economica.

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

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

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

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

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

Le parti prendono atto dei principi contenuti negli accordi sulla rappresentatività del 28 giugno 2011, del 31 maggio 2013 e del 10 gennaio 2014.

Le parti si danno, pertanto, reciprocamente atto che una volta conclusa la fase di definizione della necessaria regolamentazione attuativa degli accordi sopra richiamati procederanno al relativo recepimento ed eventuale armonizzazione.

Art. 10
(Contrattazione di 2° livello)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1) Soggetti

La contrattazione di 2° livello 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 nel settore, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle Organizzazioni nazionali di categoria.

2) Requisiti

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

La contrattazione di 2° livello potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro secondo le specifiche clausole contrattuali di rinvio, e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente accordo nazionale.

3) Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione di 2° livello debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti anche in raccordo con quanto previsto all'art. 8, comma 4.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione di 2° livello con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongono, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

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

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione di 2° livello avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

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

4) Durata

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

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

5) Procedure

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

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

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

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di 2° livello, 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 di 2° livello saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi di cui all'art. 11 ("Sistema informativo" - paragrafo "Informazioni al livello aziendale") del presente contratto.

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

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di 2° livello non sia stato ancora rinnovato, l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto possono essere interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art. 3 ("Reclami e controversie - Controversie collettive") del presente contratto nazionale.

6) Commissione consultiva

Opera una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione di 2° livello secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.

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

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

7) Elemento di garanzia retributiva (E.g.r.)

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

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

L'importo dell'E.g.r., pari a 200,00 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di maggio 2014, febbraio 2015 e febbraio 2016 ai lavoratori aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo triennio (intendendosi per triennio i 3 anni antecedenti al mese di erogazione), con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'EGR di quanto individualmente erogato.

L'importo dell'E.g.r., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il t.f.r., sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente all'erogazione e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali (mobilità inclusa) o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, nel corso di apposito

incontro, anche durante l'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con R.S.U. e/o OO.SS. di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'E.g.r. per l'anno di competenza.

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 10

(Contrattazione di 2° livello)

.....

3 - Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione di 2° livello debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

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

Le somme premiali derivanti dal raggiungimento degli obiettivi potranno essere corrisposte, se previsto dal relativo accordo di secondo livello, anche parzialmente, tramite misure di welfare ai sensi della vigente normativa.

.....

Capitolo II SISTEMA DI INFORMAZIONE

Art. 11

(Struttura del sistema informativo ai vari livelli - Osservatorio nazionale di categoria)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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 valorizzare la filiera produttiva delle pelletterie migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

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

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

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

Ente bilaterale nazionale

Le parti concordano sulla utilità della costituzione dell'Ente bilaterale nazionale, inteso come nuovo soggetto di diritto a partecipazione paritetica delle parti, cui demandare - in termini solo esemplificativi - lo studio dei problemi generali del settore, la valutazione dei dati derivanti, l'individuazione e l'ottenimento di ogni finanziamento pubblico a livello locale, nazionale e comunitario con cui realizzare progetti condivisi a favore del settore, e tutte le azioni che rechino oggettivi vantaggi a tutti gli attori del settore, comprese quelle oggi a capo dell'esistente Osservatorio e dell'OBN-PELL (art. 30 del c.c.n.l.) che si intenderebbero affidate alla gestione dell'Ente nel momento della sua costituzione.

Le parti concordano sulla novità di questo istituto e sulla complessità che le sue competenze, la sua attuazione e il suo funzionamento comportano, compresa la definizione della loro compartecipazione ai costi di costituzione e funzionamento.

Datosi reciprocamente atto di questa condivisa opinione e della conseguente necessità di ulteriori incontri di approfondimento, le parti prendono impegno di predisporre nel corso del corrente anno tutti gli incontri necessari per definire l'intera materia e rendere disponibili tutte le premesse conoscitive che permettano di costituire l'Ente bilaterale nazionale con i requisiti e le modalità di funzionamento concretamente utili al settore. Questa utilità resta il criterio discriminante ed essenziale tanto della sua nascita quanto della sua operatività.

Compiti dell'Osservatorio

1. Analisi e conoscenza del settore delle pelletterie

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore delle pelletterie nel suo complesso e i suoi comparti;
- analizza le informazioni;
- produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;

- propone alle parti l'adozione congiunta di orientamenti su tematiche di rilevanza strategica da sottoporre ai competenti Organi istituzionali.

2. Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo del settore delle pelletterie

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e AIMPES possono congiuntamente avanzare in ambito di dialogo sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo delle pelletterie e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

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

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

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

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate.

Il Comitato di indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive Organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

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

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

Il Comitato di indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o AIMPES ne facciano motivata richiesta.

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

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

Nota a verbale

Una riunione annuale sarà comunque dedicata - su richiesta delle Organizzazioni sindacali - alle informazioni di cui all'art. 11, punto 1, del c.c.n.l. 19 maggio 2000 ("livello nazionale").

Sessione annuale sulla politica industriale

Le parti stipulanti il presente contratto, anche valendosi delle analisi e delle attività di concertazione dell'Osservatorio nazionale, si impegnano a svolgere una sessione annuale di confronto sui temi della politica industriale al fine di:

- condividere le linee strategiche di evoluzione del settore;
- analizzare congiuntamente, in coerenza con tali linee, le proposte di politica industriale utili e prioritarie per il consolidamento e lo sviluppo del sistema delle imprese del settore tessile-moda italiano;
- definire le proposte comuni e le iniziative congiunte nei confronti del Governo e delle altre istituzioni ai vari livelli competenti in materia di politica industriale.

In tali occasioni sarà valutata l'opportunità di aggiornamento e/o integrazione del documento di politica industriale del 15 dicembre 2008.

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

Le parti potranno definire modalità di verifica congiunta degli esiti delle eventuali iniziative comuni intraprese.

La sessione annuale di confronto sulla politica industriale a livello nazionale potrà essere preceduta da analoghe sessioni di confronto a livello territoriale e/o di distretto industriale secondo quanto previsto dai paragrafi che seguono.

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 del settore e per la regolamentazione dei profili formativi.

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

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 del settore, da identificare in incontri nazionali tra le parti e previa verifica operativa con le competenti Associazioni territoriali, verranno attivati annualmente - su richiesta delle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti - momenti di analisi e confronto congiunto sull'andamento produttivo e occupazionale delle imprese del settore pelletterie 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) le tendenze del decentramento produttivo sia in Italia che all'estero;
- g) le iniziative di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- h) le condizioni e problemi legati al rispetto dell'ambiente;
- i) il costo dell'energia e iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- j) la valorizzazione del lavoro femminile e iniziative di pari opportunità locali;
- k) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua.

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

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

Informazioni 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 (art. 10 del presente contratto: "Procedure di consultazione e verifica");
- c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

Il sistema informativo aziendale, pur nella distinzione delle tre diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà dell'impresa con il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende.

Pur con le finalità proprie di ciascuna regolamentazione, i tre diversi momenti informativi possono coincidere.

Informazioni

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di 50 (cinquanta) dipendenti, tramite le Associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a preventiva conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

a) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);

b) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;

c) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;

d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;

e) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;

f) il superamento delle barriere architettoniche.

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

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);

- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;

- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;

- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero;

- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;

- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;

- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, i rappresentanti dei lavoratori potranno formulare un proprio parere, al quale il datore di lavoro darà una risposta motivata.

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

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

Le aziende di cui al 1° comma del presente paragrafo daranno inoltre - a richiesta della R.S.U. - informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali. L'informazione riguarderà il Paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale.

Durante il corso dell'informativa annuale le società di capitale con obbligo di 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.

Imprese a dimensione europea

In relazione alla direttiva UE 94/45 le parti concordano di darne attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro Paese.

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'accordo interconfederale 27 novembre 1996, demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.

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

Informazioni riservate

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 63 e segg.

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

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

La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

La presente disciplina delle informazioni e della consultazione a livello aziendale costituisce attuazione del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

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

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 11

(Struttura del sistema informativo ai vari livelli - Osservatorio nazionale di categoria)

...

Informazioni 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 (art. 10 del presente contratto: "Procedure di consultazione e verifica");

c - informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

Il sistema informativo aziendale, pur nella distinzione delle tre diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà dell'impresa con il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende.

Pur con le finalità proprie di ciascuna regolamentazione, i tre diversi momenti informativi possono coincidere.

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di 50 40 (cinquanta-quaranta) dipendenti, tramite le Associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a preventiva conoscenza delle Strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

a. le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (genere, qualifica professionale);

b. i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso a finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;

c. le modifiche all'organizzazione del lavoro e/o tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;

d. le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;

e. le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;

f. il superamento delle barriere architettoniche.

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

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);

- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;

- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;

- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero;

- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;

- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;

- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, i Rappresentanti dei lavoratori potranno formulare un proprio parere, al quale il datore di lavoro darà una risposta motivata.

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

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

Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre - a richiesta della R.S.U. - informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative anche pluriennali realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, e internalizzazione, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali. L'informazione riguarderà il Paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale. Durante il corso dell'informativa annuale le società di capitale con obbligo di 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.

In caso di programmi di riorganizzazione, ristrutturazione e di nuova organizzazione del lavoro le imprese ne dovranno dare preventiva informazione alla propria R.S.U./OO.SS.

Imprese a dimensione europea CAE

~~In relazione alla direttiva UE 94/45 le parti concordano di dare attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro Paese.~~

~~A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'accordo interconfederale 27 novembre 1996, demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.~~

~~In relazione a quanto sopra e nell'ambito di un armonico sviluppo del sistema informativo contrattuale adottato per il settore 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.~~

~~Il presente c.c.n.l. recepisce e demanda alla normativa di legge in vigore tale materia - Allegato~~

Art. 12

(Mobilità interna della manodopera)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le Direzioni delle unità produttive con più di 80 (ottanta) dipendenti informeranno preventivamente le strutture sindacali aziendali sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino gruppi di lavoratori. Potrà seguire un esame congiunto da effettuarsi entro tre giorni dall'avvenuta informazione.

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

Dichiarazione a verbale

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

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 12

(Mobilità interna della manodopera)

Le Direzioni delle unità produttive con più di ~~80~~ 65 (sessantacinque ~~ottanta~~) dipendenti informeranno preventivamente le Strutture sindacali aziendali sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino gruppi di lavoratori. Potrà seguire un esame congiunto da effettuarsi entro tre giorni dall'avvenuta informazione.

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 13

(Mobilità esterna della manodopera)

In relazione e ad integrazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente (in particolare legge n. 223/1991 - Allegato V) per affrontare in modo corretto e concreto i problemi occupazionali derivanti da processi di ristrutturazione e di riconversione produttiva e di crisi aziendale, le parti convengono quanto segue:

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

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

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

Art. 14 (Lavoro esterno)

Le parti, nel prendere atto del ricorso strutturale nell'ambito del settore a lavorazione 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 esse applicato;

2) le aziende committenti lavoro a terzi aventi oltre 60 (sessanta) dipendenti informeranno, a richiesta, di norma annualmente, le R.S.U. sulle previsioni di ricorso a 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 tre mesi, dalla richiesta di queste ultime, una Commissione formata da tre membri per ciascuna delle due parti con i seguenti compiti:

- acquisire gli elementi 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 e l'elenco delle aziende che lavorano per conto terzi. Per ogni singola azienda avente oltre 60 (sessanta) 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 dal 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 alla applicazione del contratto collettivo 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 riduzione di personale, nel corso delle procedure previste dall'art. 5, ex legge n. 164/1975 e dalla legge n. 223 del 23 luglio 1991 (Allegato V) daranno anche comunicazione per un esame in materia, dell'eventuale ricorso a lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti;

5) a livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì quando necessario, i lavori delle Commissioni territoriali;

6) la Commissione è impegnata alla dovuta riservatezza nell'uso dei dati in proprio possesso;

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 n. 64/1986) l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare.

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

8) si conviene che le Commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire 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 dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori ed alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio.

In presenza del permanere di situazione di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli Organismi competenti per individuare possibili interventi.

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazione a verbale

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

Capitolo III ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 15

(Rappresentanze sindacali unitarie - R.S.U.)

Costituzione e funzionamento della R.S.U.

Per la costituzione ed il funzionamento della R.S.U. si applica l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, ed eventuali sue future modifiche, con le specificazioni ed integrazioni di seguito riportate.

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

- dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo nazionale;
- dalle Organizzazioni sindacali di lavoratori che, pur non avendo sottoscritto il presente accordo, siano formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

- 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

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

Numero componenti

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:

<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	

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 accordo, con le modalità di cui all'allegato verbale di ricognizione. Tali ore saranno comunque fruitive dai componenti delle R.S.U., con attribuzione individuale del 55% del loro ammontare, e tramite le Organizzazioni di appartenenza alle quali è attribuito pariteticamente il restante 45%. La R.S.U. provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa delle ore di permesso, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.

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

Tutela

Ai componenti della R.S.U. è estesa, per la durata del mandato, la tutela prevista dall'accordo interconfederale per le Commissioni interne (Allegato X).

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 dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

Dichiarazione a verbale

Si intendono salvaguardate, fino ad eventuale patto contrario, le condizioni di miglior favore, intervenute per accordo a livello territoriale o aziendale.

Elezioni

I componenti della R.S.U., eletti con le modalità previste dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 qui integralmente richiamato, saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

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

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

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

Elettorato passivo

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

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

I membri decaduti saranno sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6 - Parte prima, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Compiti e funzioni

La R.S.U. subentra alle R.S.A. di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. è riconosciuta quale soggetto negoziale a livello aziendale per le materie e con le modalità previste dal presente contratto.

Modalità delle votazioni

Secondo quanto stabilito al punto 12 - Parte seconda dell'A.I. 20 dicembre 1993, il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da assicurare un ordinato svolgimento delle elezioni e da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, utilizzando le ore di assemblea.

Comunicazioni della nomina

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

Disposizioni varie

I membri della Commissione elettorale, il Presidente del seggio elettorale e gli scrutatori dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario o durante l'orario di lavoro utilizzando eccezionalmente in via anticipata, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui al par. 2 del presente articolo.

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

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

Chiarimento a verbale (trattamento economico)

Per il trattamento economico si fa riferimento alla "retribuzione di fatto" di cui all'art. 45 - Parte generale.

Art. 16 (Delegati d'impresa)

Per le imprese da 5 a 40 dipendenti sono confermate le norme previste dall'A.I. sulle Commissioni interne (1966) inerenti al delegato di impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

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 pellettieri, saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

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

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, le Organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano affinché le nomine dei componenti degli Organismi direttivi territoriali vengano esercitate nei singoli territori in coerenza con la presente norma contrattuale.

Qualora vengano riscontrati comportamenti difforni rispetto a tale impegno, sarà svolto un incontro con le Organizzazioni sindacali territoriali presso l'Associazione territoriale di competenza, al fine di ricondurre a normalità la situazione.

In caso di mancata risoluzione della vertenza, la stessa sarà esaminata dalle parti stipulanti a livello nazionale.

Chiarimento a verbale 1 (trattamento economico)

Per il trattamento economico si fa riferimento alla "retribuzione di fatto" di cui all'art. 45 - Parte generale.

Chiarimento a verbale 2

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

Art. 18 (Assemblee)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive, indipendentemente dal numero dei dipendenti della stessa, per la trattazione di materie sindacali e del lavoro.

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

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

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

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della R.S.U. costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento della stessa anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno, per le quali verrà corrisposta la retribuzione.

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

Le riunioni potranno riguardare le 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 delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e della produzione nei turni avvicendati.

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

Le riunioni si terranno in idonei luoghi o in 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.

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

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.

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

Chiarimento a verbale 1 (trattamento economico)

Per il trattamento economico si fa riferimento alla "retribuzione di fatto" di cui all'art. 45 - Parte generale.

Chiarimento a verbale 2

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

Art. 19 (Affissioni)

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

Le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di far affiggere in apposite bacheche comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi.

Consentiranno, altresì, l'affissione nelle bacheche della stampa sindacale periodica, regolarmente autorizzata dalle competenti autorità, trasmessa a firma degli stessi Segretari responsabili.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti attinenti ai rapporti sindacali e copia delle stesse dovrà essere portata a conoscenza della Direzione aziendale in tempo utile.

Art. 20 (Versamento dei contributi sindacali)

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

Tale richiesta avrà validità fino alla scadenza del presente contratto, salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento, e decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data;
- le generalità del lavoratore;
- l'ammontare, in percentuale o in cifra fissa, del contributo sindacale mensile da trattenere;
- l'Organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del conto corrente bancario ad essa intestato.

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.

La richiesta dovrà essere conforme al modulo riportato di seguito.

Modulo per versamento contributi sindacali

Delega di adesione sindacale

Spett.le Direzione ditta

.....

con sede in (.....) cap
località / via n.

Io sottoscritt.... cognome nome
sesso M / F, codice fiscale
nato a (.....) il nazionalità
abitante a (.....) cap
località / via n.
tel./cell. mail tit. di studio
part-time % qualifica livello data assunzione
c.c.n.l. settore

Apprendista	T. indet.	T. det.		Avventizio	Fisso	Stagionale			
...../.../...

Con la presente autorizzo codesta direzione ad effettuare sulla mia retribuzione la trattenuta mensile relativa al contributo associativo sindacale nella misura dell'1% calcolata sull'E.r.n. per 13/14 mensilità e di effettuare il versamento per mio conto all'organizzazione sindacale sotto indicata con le modalità da questa comunicatevi. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta delle quote mensili residue fino al termine dell'anno saranno operale sulle spettanze complessive di fine rapporto.

Distinti saluti

FEMCA-CISL	FILCTEM-CGIL	UILTEC-UIL
.....

Luogo/data

Firma

Consenso al trattamento dei dati personali

1. Il sottoscritto, letta l'informativa sul retro, e consapevole che in mancanza di consenso la O.S. non potrà procedere al trattamento dei miei dati personali, trattandosi di dati per loro natura sensibili,

() presto il mio consenso () nego il mio consenso

al trattamento dei miei dati comuni e sensibili nei limiti dei dati e delle operazioni strettamente necessarie per il perseguimento delle finalità statutarie, nonché alla loro comunicazione ai soggetti indicati nell'informativa, con particolare riferimento al datore di lavoro nonché agli enti previdenziali ed assistenziali, agli enti bilaterali e, comunque, a tutte le articolazioni sindacali, nei limiti in cui la comunicazione sia essenziale per il corretto e completo adempimento degli scopi statuari nonché degli obblighi stabiliti dalla normativa vigente.

2. In relazione alla predetta informativa, inoltre, prendendo atto che la prestazione del consenso per attività estranee alla tutela del lavoratore o del pensionato non è obbligatoria e che, in caso di rifiuto, non riceverei alcun pregiudizio

() presto il mio consenso () nego il mio consenso

- al trattamento dei miei dati per finalità di informativa istituzionale e/o promozionale da parte della O.S. e dei co-titolari del trattamento;

- alla comunicazione e al successivo trattamento dei miei dati personali comuni e sensibili, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dalle autorizzazioni generali del Garante e, comunque, nei limiti dei dati e delle operazioni essenziali per l'adempimento degli scopi istituzionali, alle Federazioni nazionali, regionali e/o territoriali della O.S., al Patronato, al CAAF e, comunque, agli enti e alle persone giuridiche con scopo di lucro delle quali si avvale l'associazione sindacale per il perseguimento dei propri scopi statuari o, comunque, con essa convenzionate o affiliate, agli uffici vertenze e/o di tutela individuale nonché a professionisti legali, fiscali e/o contabili da me eventualmente incaricati di tutelarli in sede amministrativa o giurisdizionale;

-al trattamento dei miei dati personali, ai soggetti ai quali sono stati comunicati, per finalità di informativa promozionale, commerciale e istituzionale nonché per il compimento di ricerche di mercato.

Luogo/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.

Art. 21

(Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza - R.L.S.)

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, 19 e 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

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

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal 2° comma dell'art. 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza. L'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i Rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati. Il lavoratore segnalerà tempestivamente al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo. Nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel "Registro dei dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del "Registro dei dati biostatici per unità con caratteristiche omogenee".

2. Rappresentanti per la sicurezza

In applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, i Rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

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

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di Rappresentante per la sicurezza (R.L.S.) vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all'art. 16 del presente contratto, ove tale carica sindacale risulti attivata.

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

3. Procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato d'impresa, il Rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 18 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'unità produttiva.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), c) ed e), i Rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza sindacale unitaria con le modalità previste dal vigente c.c.n.l. all'art. 15.

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

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

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

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

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

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

I Rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista per i componenti della R.S.U. dall'art. 15 del presente contratto.

4. Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di Rappresentante per la sicurezza (R.L.S.)

Nelle unità produttive di cui alla lett. a) al Rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a dodici ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle rimanenti.

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

Nelle unità produttive di cui alla lett. c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i Rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i Rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U. utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni Rappresentante.

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

In tutte le unità produttive di cui al par. 2, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

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

5. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza (R.L.S.)

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

A) Accesso ai luoghi di lavoro

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

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

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

B) Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettiva tempestività.

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

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

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

C) Informazioni e documentazione aziendale

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del citato D.Lgs. n. 626/1994.

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

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

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

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

In caso di divergenza con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i Rappresentanti per la sicurezza segnaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'Organismo paritetico territoriale competente ex art. 20, comma 10, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

6. Formazione dei Rappresentanti per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 626/1994.

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

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

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

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

Nell'ambito dei lavori della Commissione nazionale sulla formazione, le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei Rappresentanti per la sicurezza del settore pellettiero articolandoli in considerazione delle diverse tipologie produttive. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T. di cui all'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio di cui all'art. 60 del presente c.c.n.l. Per tale utilizzo è escluso il requisito della durata del corso per un numero di ore doppio rispetto a quello prelevato dal monte ore per il diritto allo studio.

Ai sensi dell'art. 37, comma 14, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. l) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

7. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo n. 626/1994 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

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

Della riunione viene redatto verbale.

8. Registro degli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio

I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore ad un giorno, compreso quello dell'evento. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al

modello approvato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'Organo di vigilanza.

Verrà istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 integrato dalle disposizioni di cui all'art. 25 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prenderne visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

9. Lavoratori addetti ai videoterminali

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, 1° comma, lett. c) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti al lavoro a turni come previsto dall'art. 104 del presente c.c.n.l., l'effettivo godimento della mezz'ora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

10. Rinvii normativi generali

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ed all'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Dichiarazione a verbale

In relazione alla riforma legislativa realizzata con il T.U. D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e della fase di revisione in corso dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dal raggiungimento dell'intesa a livello interconfederale per definire congiuntamente le opportune armonizzazioni della disciplina contrattuale vigente con il nuovo contesto normativo.

In tale ambito, le parti si impegnano fin d'ora ad integrare l'attuale disciplina contrattuale, con particolare riferimento ai temi dell'aggiornamento della formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed all'informazione e formazione dei lavoratori, tenuto conto dell'attuale impianto dello stesso art. 21 del presente contratto nazionale e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.

Capitolo IV SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22

(Assunzione - Documenti di lavoro - Residenza e domicilio)

L'assunzione dei lavoratori deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento. L'assunzione verrà comunicata per iscritto all'interessato, specificando:

- A) la data di assunzione;
- B) il livello e la qualifica a cui viene assegnato e la relativa paga;
- C) il trattamento economico (specificato voce per voce);
- D) l'eventuale periodo di prova;
- E) la località di prestazione del lavoro.

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

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) libretto di lavoro;
- 3) i prescritti documenti INPS (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- 4) tesserino del codice fiscale;
- 5) titoli di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;
- 6) documenti necessari per fruire degli assegni familiari;
- 7) documentazione PREVIMODA di cui all'art. 105.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e domicilio e a notificare i successivi cambiamenti.

All'atto dell'assunzione, l'azienda è tenuta a portare a conoscenza del lavoratore il presente contratto di lavoro e l'eventuale regolamento interno.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda è tenuta a restituire al lavoratore tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento detta restituzione dovrà avvenire entro i 5 giorni successivi ed intanto l'azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Il lavoratore rilascerà ricevuta dei documenti avuti in restituzione.

Art. 23

(Qualifiche escluse dalla quota riservataria di assunzione)

In attuazione di quanto previsto ex comma 2, art. 25, L. 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che al fine del calcolo delle percentuali di cui ai commi 1 e 6 del citato art. 25, non si tiene conto delle assunzioni di personale:

- inquadrato nei livelli 3° - 4° - 4°S - 5° - 6°;
- da adibire a mansioni di custodia e sicurezza;
- da adibire a mansioni che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie ex comma 5, art. 25, L. n. 223/1991, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato anche quando siano inquadrati nelle categorie e nelle qualifiche sopra individuate.

Le presenti disposizioni contrattuali saranno trasmesse a cura delle parti stipulanti al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per i conseguenti adempimenti ad esso richiesti.

Art. 24

(Visite mediche, preventive e periodiche)

Il lavoratore, all'atto dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica.

Il lavoratore addetto ad operazioni o lavorante in locali dove vengono utilizzati collanti e solventi deve essere sottoposto a visite mediche periodiche in relazione alle disposizioni di legge.

Art. 25

(Lavoro delle donne e dei minori)

Articolo soppresso.

Art. 26

(Maternità e paternità - Trattamento economico)

Per la tutela fisica ed economica della lavoratrice durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge e relativo regolamento (Allegato VII e Allegato VIII).

E' vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'art. 5, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (Allegato A del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151), e nei casi di uso di sostanze tossiche, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - Allegato VII (Testo unico sulla maternità).

Trattamento economico contrattuale

In caso di "Maternità e paternità", ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% della retribuzione netta normale mensile per i primi 5 (cinque) mesi.

Per la determinazione della retribuzione il riferimento è all'art. 45 ("Definizione ed elementi della retribuzione") del presente contratto.

Nota a verbale 1

(Decorrenza 100%)

La decorrenza dell'aumento dal 90% al 100% è stabilita a far data 1° gennaio 2005.

Fino al 31 dicembre 2004 resta in vigore il trattamento del 90% come previsto dal c.c.n.l. 19 maggio 2000.

Nota a verbale 2

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

Art. 27

(Azioni positive per le pari opportunità)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, anche in riferimento alla raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, e alle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e

di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

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

Gli schemi di progetto di formazione professionale, qualora consensualmente 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 formazione concordati alle proprie strutture associative.

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

Art. 28

(Lavoratori diversamente abili)

Le parti stipulanti, 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 favorire la collocazione e l'agibilità 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 unità produttive.

In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale, tra le Direzioni aziendali e le R.S.A. saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti al fine di agevolare la migliore integrazione non emarginante, anche mediante la frequenza di corsi di formazione o riqualificazione promossi dall'Ente regione, senza alcun onere per l'azienda.

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 altre unità produttive.

A livello territoriale, nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 30, punto 4.3, del presente contratto, si studieranno le opportune iniziative perché gli enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti disabili allo scopo di favorire l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

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 dall'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992.

Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno mensile dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda.

Art. 29

(Tossicodipendenza - Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione)

A) Lavoratore in stato di tossicodipendenza

Il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, del quale sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda sottoporsi ai programmi terapeutici e di 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 di tale aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle 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.

B) Lavoratori genitori o tutori di soggetti in stato di tossicodipendenza

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

La durata massima di tale aspettativa è di 3 mesi, e può essere concessa una sola volta per soggetto tossicodipendente coinvolto.

Tale aspettativa può essere usufruita anche per periodi frazionati.

Per usufruire di tale aspettativa il lavoratore deve presentare all'azienda sia l'attestazione dello stato di tossicodipendenza, sia l'attestazione della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione, entrambe rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

Norme applicative

Gli anzidetti periodi di aspettativa non sono retribuiti e non devono comunque comportare alcun onere per l'azienda incluso il trattamento di fine rapporto.

Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa a norma del presente articolo l'azienda potrà ricorrere ad assunzione a termine ex legge n. 230/1962 (art. 1, lett. b).

Per quanto non previsto si fa riferimento alla normativa di legge vigente.

Art. 30 (Formazione)

1. Organismo bilaterale nazionale di categoria

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

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

In tale contesto, le parti:

- convengono sulla positività e l'importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione realizzate nel proprio settore nella rilevazione dei fabbisogni professionali dell'industria pellettera e nella definizione degli standard minimi di competenze;

- si riconoscono nella comune valutazione che le parti sociali debbano essere titolari dell'azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali del settore;

- sanciscono la necessità di attivarsi congiuntamente al fine di dotarsi di strumenti condivisi, praticabili ed efficaci allo scopo di fornire - alla collettività, alle istituzioni, al settore - elementi utili per l'individuazione e l'indirizzo di azioni ed iniziative, attinenti l'istruzione e la formazione, a sostegno del settore e del suo sviluppo.

Le parti, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa e le distinte responsabilità, decidono di costituire l'Organismo bilaterale nazionale del settore pelletterie (nel prosieguo abbreviato in "OBN-PELL").

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

L'OBN-PELL è costituito da 6 rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL e da altrettanti dell'AIMPES, che costituiscono il Comitato di indirizzo.

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

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

L'attività di segreteria operativa dell'OBN-PELL è presso l'AIMPES, Associazione degli imprenditori.

Attribuzioni dell'OBN-PELL

L'OBN-PELL è preposto alla attuazione delle seguenti funzioni:

- completare e mantenere aggiornata e di libera accessibilità l'anagrafe delle figure di riferimento necessarie al funzionamento e allo sviluppo del settore (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 pellettiero finalizzati alla formazione di formatori e tutor;

- proporre linee-guida e promuovere le migliori pratiche formative, in particolare per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e per la riqualificazione nei processi di mobilità;
- promuovere moduli di formazione, anche a distanza, su temi di specifico interesse per il settore pellettiero;
- individuare, implementare e diffondere linee-guida e moduli formativi, anche a distanza, in materia di ambiente, salute e sicurezza, finalizzati a un utilizzo efficace da parte degli OBR, delle imprese e dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di base da fornire ai neoassunti;
- individuare opportunità formative e definire progetti quadro per la formazione permanente nel sistema pellettiero (non sostitutivi delle iniziative autonomamente proponibili a livelli distrettuali, territoriali e aziendali) fornendo all'Associazione imprenditoriale AIMPES e alle Organizzazioni sindacali indicazioni utili (queste ultime correlate a Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000);
- promuovere e diffondere le esperienze più significative di formazione di primo inserimento, di formazione continua e di alternanza realizzate nell'ambito del settore;
- promuovere e organizzare iniziative di riflessione relative alla qualità e all'efficacia di azioni formative realizzate;
- collaborare con le istituzioni che concorrono alla definizione dei profili formativi dell'apprendistato;
- individuare e diffondere linee-guida a garanzia della qualità degli "stages" da effettuare nelle imprese del settore pellettiero (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);
- ogni altra funzione e compito che il Comitato di indirizzo valuterà opportuna purché rientrante negli obiettivi prefissati dall'Organismo.

Il Comitato di indirizzo

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

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

Il Comitato di indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza almeno trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o l'AIMPES ne facciano motivata richiesta.

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

L'OBN-PELL 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-PELL 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-PELL direttamente o tramite l'Osservatorio, dati statistici ed informazioni di cui dispongano inerenti l'obiettivo dell'OBN-PELL 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-PELL, in relazione alle funzioni e compiti ed alle attività svolte, potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle parti e di supporto allo svolgimento della contrattazione di secondo livello.

2. Azioni positive per le pari opportunità

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

A tal fine potranno essere utilizzati i risultati delle conoscenze acquisite di comune accordo a livello nazionale, settoriale e di comparto.

In parallelo sarà condotta una analisi sull'adeguatezza delle strutture formative, scolastiche e di orientamento, nell'assicurare pari condizioni e pari opportunità sul mercato del lavoro.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni dell'UE ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le Organizzazioni sindacali"; l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno presso le proprie strutture associative la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati.

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. 58, lett. B) del presente c.c.n.l.

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

4. Azioni a livello di distretto industriale o territoriale

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

Al fine di facilitare il loro svolgimento l'Organismo bilaterale nazionale del settore delle pelletterie metterà a disposizione delle relative parti, al livello di distretto o territoriale, le conoscenze acquisite e quant'altro necessario, attivandosi per l'instaurazione di un utile flusso di informazioni dal livello nazionale ai territori e viceversa.

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

A tal fine si verificheranno le possibili iniziative tendenti a:

- migliorare l'integrazione tra scuola e lavoro per favorire l'inserimento dei giovani studenti attraverso strumenti appropriati quali il contratto a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, 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.

I risultati di questa elaborazione conoscitiva e propositiva, in quanto concretizzatisi in orientamenti comuni, saranno sottoposti all'attenzione degli enti pubblici competenti ed agli Organismi paritetici per la formazione professionale operanti nel territorio ai sensi dell'accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, affinché nella programmazione dei loro interventi tengano conto delle prospettate esigenze del settore.

In questo ambito saranno inoltre approfondite le problematiche inerenti la valorizzazione del lavoro femminile, allo scopo di promuovere la sperimentazione di azioni positive e di formazione. A tal fine verranno istituiti gruppi di lavoro paritetici, i quali si potranno avvalere del contributo di esperti nominati di comune accordo, anche in relazione a quanto previsto dalla legge n. 125/1991, e degli indirizzi espressi dalle parti stipulanti in sede nazionale.

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

4.2. Promuovere la realizzazione di iniziative formative in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994, utilizzando le risorse rese disponibili dalle regioni.

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

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

5. Azioni a livello aziendale

5.1. Saranno definiti congiuntamente i programmi formativi la cui attuazione comporti la frequenza a corsi di formazione professionale con l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 58 - "Iniziativa a sostegno della formazione continua".

5.2. Le Direzioni aziendali delle imprese signaleranno alle R.S.U., con riferimento a ciascuna unità produttiva, le eventuali esigenze formative indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo, e forniranno indicazioni sulle conseguenti iniziative formative.

Su tali temi le parti interessate procederanno ad una valutazione congiunta.

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

5.4. Le Direzioni aziendali, in merito alla formazione esterna degli apprendisti, faranno riferimento ai programmi ed ai percorsi didattici che le parti concerteranno a livello nazionale, seguendo le procedure previste dal D.M. 8 aprile 1998 in attuazione dell'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

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

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

Art. 31

(Contratto a termine)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Premessa

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 del settore delle pelletterie, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

2. Assunzioni: causale di ricorso e "Acausalità"

L'assunzione del lavoratore con contratto a termine deve avvenire a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, lettera "a", del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, è ammesso il ricorso al contratto a termine senza l'indicazione della "causale" nei termini di cui al comma precedente nelle ipotesi in cui si tratti del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore ai 12 mesi, comprensivi dell'eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione.

Altresì le parti convengono di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ulteriori ipotesi, rispetto alle fattispecie elencate nel paragrafo 4 del presente articolo che si intendono integralmente richiamate per le quali è possibile il ricorso al contratto a termine senza l'indicazione della "causale" di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, come previsto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 ed ulteriori modifiche ed integrazioni.

3. Forma scritta

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) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. Vincoli percentuali

Come previsto dall'art. 10, comma 7 del decreto legislativo n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

- 1) lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
 - 2) particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
 - 3) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
 - 4) attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa;
- il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti (è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti a termine).

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lett. a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi, ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.

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

5. Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (modificata dal D.L. n. 76/2013 - Titolo II - art. 7 - comma 1 - lettera "c") le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001.

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

A) nell'ambito di uno dei processi organizzativi come individuati dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001;

B) avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore ai 12 mesi;

C) lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata della sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione di servizio; le parti nazionali stipulanti il presente c.c.n.l. dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche dei singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo;

- D) sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettative;
- E) assunzione di lavoratori posti in C.i.g. presso altra azienda;
- F) assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'ASPI;
- G) siano interessati lavoratori disoccupati oltre 50 anni di età;
- H) in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale, o in assenza di R.S.U. dalle OO.SS. territoriali.

6. Durata del contratto a termine

In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi.

In relazione alla peculiarità del settore pelletterie ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. n. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale dei 36 mesi di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter dello stesso articolo, sono le seguenti:

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

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

7. Informativa

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

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

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

8. Normativa generale

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

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

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

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

E' rimessa agli accordi di 2° livello la modalità di riconoscimento e corresponsione del "Premio di risultato",

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 81, 89 e 98 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 per gli intermedi e gli impiegati. Per i lavoratori con qualifica di operaio è confermato il preavviso di una settimana lavorativa come previsto dall'art. 81.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001.

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, commi 4-quater, quinquies e sexies, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007.

Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro i termini di legge.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo si incontreranno per verificare la compatibilità del dettato contrattuale con il mutato contest e per procedere ad una eventuale armonizzazione.

(Contratto a termine)

1 - Premessa

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 del settore delle pelletterie, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

~~2 - Assunzioni: Causale di ricorso e "Acausalità"~~

~~L'assunzione del lavoratore con contratto a termine deve avvenire a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.~~

~~Ai sensi dell'art. 1, comma 1 bis, lettera "a", del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 è ammesso il ricorso al contratto a termine senza l'indicazione della "causale" nei termini di cui al comma precedente nelle ipotesi in cui si tratti del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore ai 12 mesi, comprensivi dell'eventuale proroga, concluse fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione.~~

~~Altresì le parti convengono di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ulteriori ipotesi, rispetto alle fattispecie elencate nel paragrafo n. 4 del presente articolo che si intendono integralmente richiamate per le quali è possibile il ricorso al contratto a termine senza l'indicazione della "causale" di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, come previsto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, ed ulteriori modifiche ed integrazioni.~~

3 - Forma scritta

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) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4 - Vincoli percentuali

~~Come previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:~~

~~1 - lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;~~

~~2 - particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;~~

~~3 - sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;~~

~~4 - attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.~~

~~Il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:~~

~~-10% per aziende fino a 70 dipendenti;~~

~~-5% per aziende con oltre 70 dipendenti (è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti a termine).~~

~~Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.~~

~~Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.~~

~~La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi, ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.~~

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

5 - Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (modificata dal D.L. n. 76/2013 - Titolo II - art. 7 - comma 1 - lettera "c") le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001.

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

A - Nell'ambito di uno dei processi organizzativi come individuati dall'art. 5 - comma 3 - del D.Lgs. n. 368/2001.

B - Avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore ai 12 mesi.

C - Lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata della sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione di servizio; le parti nazionali stipulanti il presente c.c.n.l. dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche dei singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.

D - Sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettative.

E - Assunzione di lavoratori posti in C.i.g. presso altra azienda.

F - Assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'ASpl.

G - Siano interessati lavoratori disoccupati oltre 50 anni di età.

H - In ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale, o in assenza di R.S.U. dalle OO.SS. territoriali.

6 - Durata del contratto a termine

In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi.

In relazione alla peculiarità del settore pelletterie ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. n. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale dei 36 mesi di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter dello stesso articolo, sono le seguenti:

a - attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;

b - allestimenti di stand fieristici, show-room, campagna vendite, esposizioni ed attività similari;

c - attività connesse a corner ed esposizioni;

d - attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato.

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

7 - Informativa

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

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

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

8 - Normativa generale

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

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

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

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

E' rimesso agli accordi di 2° livello la modalità di riconoscimento e corresponsione del "Premio di risultato".

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 81, 89 e 98 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 per gli intermedi e gli impiegati. Per i lavoratori con qualifica di operaio è confermato il preavviso di una settimana lavorativa come previsto dall'art. 81.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001.

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, commi 4-quater, quinquies e sexies, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007.

Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro i termini di legge.

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 25% 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 25% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato.

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo si incontreranno per verificare la compatibilità del dettato contrattuale con il mutato contesto e per procedere ad una eventuale armonizzazione.

Art. 31 bis

(Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato - ex lavoro "interinale")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Sono esclusi dal computo della percentuale di cui sopra i lavoratori assunti con la forma contrattuale in esame nelle fattispecie di seguito elencate, fermo restando la comunicazione di cui al punto 1 del presente c.c.n.l.:

- a) sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettative;
- b) siano interessati lavoratori:
 - posti in C.i.g. presso altra azienda;
 - iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'ASPI;
 - disoccupati oltre 50 anni di età;
- c) in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla rappresentanza sindacale, o in assenza di R.S.U. dalle OO.SS. territoriali.

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

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

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle OO.SS. più rappresentative, per un numero di lavoratori, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei 3 anni solari precedenti (ex art. 20 - comma 5-quater - D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi).

E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno 3 lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio ovvero con invalidità certificata di almeno il 20%, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di pena.

Le parti convengono altresì di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione di un termine, giusto quanto previsto dall'art. 1 - comma 1-bis - secondo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di 3 mesi.

Le parti prendono atto dei chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito ai diritti sindacali e alle garanzie collettive ex art. 24 - comma 4 - lettera "B" del D.Lgs. n. 276/2003.

Sulla base di quanto sopra l'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e, in mancanza, alle Associazioni territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

1) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula dei contratti di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;

2) ogni 12 mesi, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Allo scopo le parti hanno definito i "format" da utilizzare per le comunicazioni sopra descritte (Allegato 1 e Allegato 2).

Clausola di salvaguardia

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

Allegato 1

Luogo e data

Oggetto: Comunicazione ai sensi dell'art. 24 - comma 4 - del D.Lgs. n. 276/2003

La scrivente, con sede in, ai sensi dell'art. 24 - comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003, comunica di avere stipulato in data n. contratto/i di

somministrazione di lavoro a tempo determinato, per n. lavoratori.

Il motivo del ricorso alla somministrazione è il seguente (indicare "motivo tecnico" o "motivo produttivo" o "motivo organizzativo" o "motivo sostitutivo").

Distinti saluti.

Timbro e firma

Allegato 2

Spett.le

R.S.U. o R.S.A. o Associazioni territoriali di categoria

Oggetto: Comunicazione annuale ai sensi dell'art. 24 - comma 4 - lettera "b" del D.Lgs. n. 276/2003

Con la presente la scrivente, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 24 - comma 4 - lettera "b" del D.Lgs. n. 276/2003, comunica che nell'anno

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

Luogo, data

Cordiali saluti.

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 31 bis

(Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

(ex lavoro "interinale")

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.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

~~*La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.*~~

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione 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.

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.

Sono esclusi dal computo della percentuale di cui sopra i lavoratori assunti con la forma contrattuale in esame nelle fattispecie di seguito elencate, fermo restando la comunicazione di cui al punto 1 del presente c.c.n.l.:

a - sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettative;

b - siano interessati lavoratori:

- posti in C.i.g. presso altra azienda;

- iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'ASpl; di NASpl;

- disoccupati oltre 50 anni di età;

c - in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale, o in assenza di R.S.U., dalle OO.SS. territoriali.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 7 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 somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le Strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l. più rappresentative a livello nazionale per un numero di lavoratori, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei 3 anni solari precedenti (ex art. 20 - comma 5-quater - D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi).

E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno 3 lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio ovvero con invalidità certificata di almeno il 20%, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di pena.

~~Le parti convengono altresì di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione di un termine, giusto quanto previsto dall'art. 1 comma 1 bis secondo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.~~

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di 3 mesi.

~~Le parti prendono atto dei chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito ai diritti sindacali e alle garanzie collettive ex art. 24 comma 4 lettera "B" del D.Lgs. n. 276/2003.~~

Sulla base di quanto sopra l'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e, in mancanza, alle Associazioni territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

1 - il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula dei contratti di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi.

2 - Ogni 12 mesi, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Allo scopo le parti hanno definito i "format" da utilizzare per le comunicazioni sopra descritte (Allegato 1 e Allegato 2).

Clausola di salvaguardia

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

Allegato 1

Luogo e data

Oggetto: Comunicazione ai sensi dell'art. 24 - comma 4 - del D.Lgs. n. 276/2003

La scrivente con sede in ai sensi dell'art. 24 - comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003, comunica di avere stipulato in data n. contratto/i di somministrazione di lavoro a tempo determinato, per n. lavoratori.

Il motivo del ricorso alla somministrazione è il seguente (indicare "motivo tecnico" o "motivo produttivo" o "motivo organizzativo" o "motivo sostitutivo").

Distinti saluti.

Timbro e firma

.....
Allegato 2

Spett.le

R.S.U. o R.S.A. o Associazioni territoriali di categoria

Oggetto: Comunicazione annuale ai sensi dell'art. 24 - comma 4 - lettera "b" del D.Lgs. n. 276/2003

Con la presente la scrivente, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 24 - comma 4 - lettera "b" del D.Lgs. n. 276/2003, comunica che nell'anno

a - sono stati sottoscritti n. contratti di somministrazione;

b - per i seguenti motivi

c - con le seguenti durate

d - per un numero complessivo di lavoratori pari a

e - aventi le seguenti qualifiche

Luogo, data

.....
Cordiali saluti.

Art. 31 ter (Lavoro ripartito - "Job sharing")

Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale.

Il contratto di lavoro ripartito si stipula per iscritto e deve recare espressamente il nominativo dei lavoratori interessati, nonché il consenso di ciascuno a questa particolare tipologia contrattuale.

Nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi

momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro di norma con almeno una settimana di preavviso. Le sostituzioni o variazioni che non comportano modifiche durature all'orario concordato devono essere comunicate al datore di lavoro con un giorno di preavviso.

In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavoratore coobbligato, che è pertanto tenuto a sostituire l'assente. L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. 36-bis "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. 57 del presente contratto.

La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, con eventuale conguaglio annuale per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e differiti. La retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito.

Viene considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. E' applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui all'art. 37 del presente contratto.

Le maggiorazioni per lavoro straordinario e per flessibilità spettano al lavoratore che ha prolungato la propria prestazione oltre la durata dell'orario complessivo settimanale.

In caso di applicazione di sanzioni disciplinari finalizzate alla sospensione di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto a sostituire il lavoratore sospeso durante tutto il tempo di applicazione della sanzione.

In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso, qualora residui un solo lavoratore, le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. Il lavoratore residuo e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobbligato, che sarà scelto di comune accordo. Il nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto con il lavoratore residuo, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al 3° comma del presente articolo.

In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che il lavoratore residuo è tenuto a effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratori potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.

In deroga a quanto specificamente previsto dal presente contratto, la maturazione dei ratei mensili di tredicesima mensilità, di ferie, di permessi per ex festività e per riduzione di orario avverrà in misura direttamente proporzionale al lavoro svolto da ogni lavoratore coobbligato in ciascun mese.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, qualora dovessero intervenire specifiche disposizioni inerenti il trattamento economico di malattia, si incontreranno per opportuni adattamenti della norma contrattuale.

Art. 31 quater (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. AIMPES industria pelletterie 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 analoghe 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. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

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

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

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

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

9. Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 626/1994 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. 32 (Periodo di prova)

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

<i>Livelli</i>	<i>Periodi</i>
6°	6 mesi
5°	4 mesi
4° S	3 mesi e 1/2
4°	3 mesi
3°	2 mesi e 1/2
2°	2 mesi
1°	1 mese

Per le assunzioni a termine di durata sino a 6 mesi, il periodo di prova è ridotto alla metà.

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

A titolo esemplificativo la malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale, nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 57 - Parte generale, nonché i corsi di formazione o riqualificazione professionale di cui al 2° comma dell'art. 30 - Parte generale intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova stessa per un periodo pari alla loro durata: al termine del periodo di assenza per una delle cause di cui sopra riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

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

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, nonché gli eventuali ratei di gratifica natalizia, ferie e t.f.r. in quanto maturati.

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. 33
(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:

- 6 livelli sino al 31 agosto 1993;

- 7 livelli dal 1° settembre 1993 mediante l'istituzione del 4° livello super.

Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente.

Inquadramento unico

<i>Livelli</i>	<i>Qualifiche</i>
6°	Quadri - impiegati
5°	Impiegati - intermedi
4°S	Impiegati - intermedi - operai
4°	Impiegati - intermedi - operai
3°	Impiegati - operai
2°	Impiegati - operai
1°	Operai

L'appartenenza ai vari livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni riportate nella "Parte" inquadramento.

Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti.

Le mansioni non esemplificate o le mansioni obiettivamente nuove saranno inquadrare per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dalla attribuzione della categoria formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e le R.S.U.

Le parti dichiarano la loro volontà di favorire ove possibile e compatibilmente con le esigenze di efficienza e produttività, l'introduzione di nuove modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendente a favorire lo sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori.

L'introduzione di nuove tecnologie e nuove modalità di organizzazione del lavoro, verranno preventivamente esaminate con le R.S.U. anche al fine di valutare eventuali riflessi sulla professionalità dei lavoratori interessati.

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

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

I lavoratori di prima assunzione nel settore, ove non siano addetti alla manovalanza e pulizia, andranno inquadrati al 1° livello per un periodo massimo di 12 mesi, dopo di che passeranno al livello corrispondente alla mansione svolta.

Commissione tecnica paritetica per l'inquadramento

Nel triennio di vigenza del presente c.c.n.l. opererà la "Commissione tecnica paritetica per l'inquadramento" le cui funzioni sono definite nell'art. 103 - Parte inquadramento.

Art. 34
(Cumulo di mansioni)

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverso livello sarà classificato nel livello superiore e percepirà la retribuzione dello stesso quando le mansioni inerenti a tale livello abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività stessa.

Art. 35
(Mutamento temporaneo di mansioni)

Il lavoratore percepisce la retribuzione contrattualmente stabilita per il proprio livello al quale è stato assegnato in base alle effettive mansioni svolte o all'eventuale migliore trattamento salariale attribuitogli.

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

Il lavoratore che per almeno due mesi disimpegni mansioni superiori al proprio livello - sempreché non si tratti di sostituzione temporanea di lavoratore assente e per il quale sia contrattualmente prevista la conservazione del posto - passa definitivamente nel livello superiore.

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

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

Art. 36 (Orario di lavoro)

A) Orario contrattuale

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 8 ore giornaliere e normalmente di 40 ore settimanali.

L'orario settimanale di 40 ore verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana: altre distribuzioni di orario - per singoli reparti o per stabilimenti o uffici, per outlet e show-room riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa o per gruppi di lavoratori - nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, ivi comprese articolazioni plurisettimanali multiperiodali in base alle quali l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, saranno concordate tra le parti a livello aziendale.

Le parti riconoscono che la qualità della risposta organizzativa nella ricerca di un efficiente ed efficace posizionamento competitivo del sistema impresa si realizza anche attraverso l'individuazione di una adeguata articolazione d'orario.

Pertanto per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per agevolare l'adozione di più elevati livelli di utilizzo delle capacità produttive e per ridurre i costi unitari per unità di prodotto, le parti riconoscono idonea l'adozione di diversi specifici schemi di turnazione che saranno definiti congiuntamente tra le parti a livello aziendale.

B) Riduzione dell'orario di lavoro

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

- sino al 31 dicembre 1989: 48 ore in ragione di anno per tutti i lavoratori;
- dal 1° gennaio 1990: 56 ore in ragione di anno per i giornalieri.

A partire dall'anno 1985 il compenso pari ad 1/26 della retribuzione lorda mensile prevista dal presente contratto per la festività nazionale del 2 giugno, anziché essere corrisposto nel periodo di paga, sarà corrisposto in occasione del godimento della predetta riduzione di orario.

Resta a carico dell'azienda la differenza tra detto compenso e la retribuzione corrispondente alla riduzione predetta.

C) Disposizioni applicative

Le riduzioni non matureranno nei periodi di assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 2 settimane lavorative.

Salvo quanto previsto al punto successivo, le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, o a titolo di permessi individuali o collettivi, o - previo esame congiunto - con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali.

Nel caso di permessi individuali il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso ed il permesso sarà accordato compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

D) Lavoro a turni settore sellerie per automobili e cicli-motocicli

Il lavoro a turni nel settore sellerie per automobili e cicli-motocicli è regolamentato nell'apposita "Parte" la cui normativa è entrata in vigore dal 1° ottobre 1994.

Nota a verbale 1 (assorbimenti)

Le riduzioni di orario di lavoro di cui al presente art. 31 saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

Nota a verbale 2 (assorbimenti)

Le parti concordano che nel monte ore annuo di riduzione di orario di cui sopra resteranno assorbiti fino a concorrenza gli eventuali trattamenti extra contrattuali in materia di permessi individuali e ferie.

Art. 36 bis
(Banca delle ore)

A) Ore di straordinario/supplementare

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

B) Ex festività

Inoltre confluiranno nella "Banca ore individuale" le quattro giornate complessive di permesso per ex festività di cui all'art. 44 (Giorni festivi - punto "D") del presente c.c.n.l.

C) Disposizioni applicative

L'istituzione della banca ore avverrà a partire dal 1° gennaio 2001.

Per dare attuazione all'accumulo di ore del presente articolo, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta.

In tal caso i relativi riposi potranno essere goduti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria o della maturazione delle ex festività, 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.

Non danno luogo all'accumulo di cui alla lett. "A" le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario.

Sono altresì escluse dall'accumulo di cui alla lett. "B" le aziende nelle quali sia stato concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate di permesso per ex festività e che tali ore siano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

L'istituzione della banca è entrata in vigore a far data 1° gennaio 2001.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2005 nella banca delle ore - se già attivata da parte del lavoratore - confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

L'istituzione della banca è entrata in vigore a far data 1° gennaio 2001.

Art. 37
(Flessibilità dell'orario normale contrattuale di lavoro)

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario, alla Cassa integrazione guadagni, a forme di decentramento anomalo, connessi alle caratteristiche di cui sopra, le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze produttive connesse a fluttuazioni di mercato.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa è prevista la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro con la quale l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'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 dei 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 di 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 di lavoro contrattuale.

Per le ore di lavoro prestate oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione di fatto pari a:

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

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

Al fine dell'attivazione degli orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, le aziende daranno informazione previsionale alle R.S.A. nel corso di un apposito incontro, indicando i periodi previsti di maggiore e minore intensità produttiva e delle ore necessarie.

Le modalità di distribuzione delle ore nel periodo di superamento dell'orario contrattuale ed il godimento dei relativi riposi, saranno definiti in tempo utile in sede di esame tra Direzione e R.S.A., tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali.

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

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salvo accordo 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.

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

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. 38

(Lavoro straordinario, notturno, festivo)

A) Lavoro straordinario - Supplementare

E' considerato lavoro straordinario contrattuale la prestazione di lavoro eccedente l'orario settimanale contrattuale, ad eccezione di quella connessa ai regimi di flessibilità di cui all'art. 37 - Parte generale.

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

Le ore non lavorate per festività cadente in giorno lavorativo saranno computate agli effetti del raggiungimento dell'orario normale contrattuale.

La prestazione di lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuata nel limite massimo individuale di 180 ore annue.

La prestazione di lavoro straordinario interessante uno o più reparti o gruppi di lavoratori o l'intera azienda formerà oggetto di esame preventivo tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale aziendale.

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 assolutamente imprevedibile.

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

La decorrenza della normativa relativa al 1° comma è al 1° maggio 2004. Sino a tale data resta in vigore la normativa ex c.c.n.l. 19 maggio 2000.

Il periodo di cui all'art. 4, comma 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 è fissato in 12 (dodici) mesi, a fronte della molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico-organizzative adottate nel settore delle pelletterie.

B) Lavoro festivo

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate di domenica o di riposo compensativo e nelle giornate festive previste elencate nell'art. 44 - Parte generale.

C) Lavoro notturno

Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Agli effetti legali è considerato lavoro notturno quello effettivamente prestato tra le ore 23.00 e le ore 6.00 (ipotesi ex lett. d), punto 2, art. 1 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66).

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore:

- che con riferimento al suo orario giornaliero svolga in modo normale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23.00 e le ore 6.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

- che con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo normale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23.00 e le ore 6.00 per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno.

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale:

- quello prestato in occasione delle sostituzioni dei lavoratori in relazione ai cambi di turno, in aggiunta alle prestazioni giornaliere ordinarie;
- quello trascorso al di fuori di schemi di orario predeterminati per la manutenzione degli impianti;
- quello effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o da turno diurno ad un turno notturno;
- le prestazioni rese in regime di flessibilità di orario;
- le prestazioni di lavoro straordinario per le causali elencate all'art. 38 - Lavoro straordinario (paragrafo "Procedura per il lavoro straordinario di produzione").

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

Ai sensi dell'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite delle 8 ore nelle 24 ore è calcolato come media su un arco temporale di 12 mesi.

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

Le riduzioni di orario previste nel presente c.c.n.l. sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, nonché le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo attuano l'indicazione contenuta nell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 532/1999.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle R.S.U. e, in mancanza, delle Associazioni territoriali di categoria; la consultazione è effettuata e conclusa entro 7 giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

La decorrenza della normativa relativa al lavoro notturno è a far data 1° febbraio 2001. Sino a tale data resta in vigore la normativa ex c.c.n.l. 1995.

Maggiorazioni

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

- lavoro diurno eccedente l'orario contrattuale e legale: 27%;
- lavoro notturno: 30%;
- lavoro straordinario notturno: 40%;
- lavoro festivo: 45%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro festivo notturno: 55%;
- lavoro straordinario festivo notturno: 70%.

Dette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per ogni ora straordinaria sarà corrisposta al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto (per i cottimisti maggiorata con la percentuale di cottimo), da calcolare dividendo la retribuzione normale di fatto mensile per il coefficiente 173, con l'aggiunta della relativa percentuale.

D) Procedure 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, termini di lavorazioni in corso, allestimento dei campionari, recupero dei ritardi di produzione per cause tecniche) a fronte di disponibilità volontarie alle prestazioni di lavoro straordinarie inadeguate, la Direzione ne darà notizia in tempo utile alle 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.

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.

Dichiarazione a verbale (lavoro "supplementare")

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

Art. 39

(Regime di orario a tempo parziale - Part-time)

A) Disposizioni generali

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

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

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

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 10% 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, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché morbo di Crohn, morbo di Cooley e gravi malattie cardiovascolari, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

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

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. 32 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative per ogni settimana di 5 giornate lavorative.

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

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

C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore delle pelletterie 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. 36 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.

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.

D) Clausole "flessibili" - Clausole "elastiche" - Maggiorazione forfettaria

In attuazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dalla legge n. 247/2007, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, per i rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%.

Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

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

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

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 4° comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la percentuale di cui al 4° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Nota a verbale

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

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione, a corsi regolari di studio di cui agli artt. 58 e 59 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Art. 40

(Recupero delle ore di lavoro perdute)

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

Nel caso di giornata feriale non lavorata, il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

Dichiarazione a verbale

Le parti riconoscono che è opportuno che nelle circostanze contemplate dal presente articolo, il recupero venga effettuato anche al fine di evitare eventuali contenziosi con l'Istituto assicuratore nel caso di richiesta di integrazione salariale.

Art. 41

(Inizio e fine lavoro - Ritardi)

Sarà considerato ritardatario il lavoratore che al segnale di inizio del lavoro non sia entrato in stabilimento.

Al ritardatario il conteggio delle ore sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nell'azienda, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

Al segnale di inizio del lavoro il lavoratore deve trovarsi al suo posto in condizioni di iniziare il proprio lavoro.

Nessun lavoratore può cessare il lavoro né comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro.

Le infrazioni saranno punite a termine degli articoli sui provvedimenti disciplinari, restando comunque escluso il cumulo della trattenuta di cui al 2° comma con la multa.

La pulizia del posto di lavoro avverrà di norma prima del termine dell'orario di lavoro. Qualora venga fatta effettuare oltre l'orario normale, di cui all'art. 36 - Parte generale - sarà considerata prestazione straordinaria. L'entrata e uscita degli operai negli stabilimenti verrà disciplinata dai regolamenti interni di ogni singola azienda, come pure il controllo della presenza sul posto di lavoro.

Art. 42

(Permessi di entrata e di uscita)

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

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

Art. 43

(Riposo settimanale)

Il riposo settimanale cade normalmente in domenica, come è stabilito dalla legge.

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

Art. 44

(Giorni festivi - Trattamento economico)

A) Giorni festivi

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

Sono giorni festivi i seguenti:

- 1) Capodanno - 1° gennaio;
- 2) Epifania - 6 gennaio;
- 3) Giorno dell'Angelo - Lunedì successivo alla Pasqua;
- 4) Anniversario della Liberazione - 25 aprile;
- 5) Festa del lavoro - 1° maggio;
- 6) Festa della Repubblica - 2 giugno;
- 7) Assunzione Maria Vergine - 15 agosto;
- 8) Ognissanti - 1° novembre;
- 9) Immacolata Concezione - 8 dicembre;
- 10) Santo Natale - 25 dicembre;
- 11) Santo Stefano - 26 dicembre;
- 12) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

B) Trattamento economico

Per i giorni festivi anzidetti verrà applicato il seguente trattamento economico:

- 1) quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione di fatto mensile;
- 2) in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione di fatto quante sono le ore prestate, con la maggiorazione prevista dall'art. 38 - Parte generale;
- 3) in caso di festività coincidente con la domenica o con il riposo settimanale compensativo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto un trattamento economico corrispondente ad 1/26 della retribuzione di fatto mensile;
- 4) la festività coincidente con altra festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 1/26. Qualora due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica o con il riposo settimanale compensativo, verranno aggiunti alla retribuzione mensile 2/26.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero all'operaio o all'apprendista, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenza per giustificati motivi;
- riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- sospensione dal lavoro - a qualunque causa dovuta - indipendentemente dalla volontà dell'operaio, ad esclusione delle sospensioni durante le quali l'operaio fruisca dell'indennità di disoccupazione da oltre due settimane, nonché eccezione fatta per le festività di cui ai numeri 4 e 5 - delle sospensioni dal lavoro in atto da oltre due settimane;
- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con un altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tal caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

C) Santo Patrono

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

D) Festività religiose abolite

In relazione alle festività soppresse di cui alla legge n. 54/1977 il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi retribuiti pari a 8 ore per 4 giorni in regime di prestazione su 5 giorni. Dette giornate confluiranno nella "Banca ore" di cui all'art. 36-bis del presente c.c.n.l.

Le aziende potranno comunque stabilire, previo esame congiunto con le R.S.U., diverse modalità di utilizzazione dei permessi di cui sopra compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

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

I lavoratori che nel corso di ogni anno solare non hanno maturato interamente le 4 giornate di riposo di cui sopra, avranno diritto a fruire di un dodicesimo di tali riposi per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.

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

E) Festività civili ex legge n. 54/1977

Per quanto riguarda la festività nazionale del 4 novembre spostata alla domenica dalla legge n. 54/1977, verrà corrisposto ai lavoratori il trattamento economico previsto per i casi di coincidenza delle festività con le giornate di sabato e domenica.

A decorrere dall'anno 2001 il trattamento economico previsto per la festività del 4 novembre anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre sarà erogato in occasione del godimento dell'ulteriore riduzione dell'orario annuo di lavoro di 8 ore come tale decorrente dal 1° gennaio 1985.

Resta a carico dell'azienda la differenza fra detto compenso (1/26) e la retribuzione (8 ore) corrispondente alla riduzione predetta.

Chiarimento a verbale 1

Per il trattamento economico si fa riferimento alla "retribuzione di fatto" di cui all'art. 45 - Parte generale.

Chiarimento a verbale 2

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).

Si darà luogo alla corresponsione di 1/26 della retribuzione di fatto mensile soltanto in caso di ricorrenza delle modalità di cui al punto B), n. 3 del presente articolo.

Art. 45

(Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale)

1) Retribuzione nazionale

L'ammontare dell'Elemento retributivo nazionale (E.r.n.) è quello riportato nell'art. 101 - lett. B) del presente contratto.

Costituiscono la retribuzione nazionale anche gli importi degli aumenti periodici di anzianità, dell'indennità di mensa e dell'indennità di funzione dei quadri.

2) Elementi aggiuntivi della retribuzione

2A) Elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale:

- le maggiorazioni per:
- lavoro a squadre;
- lavoro notturno;
- lavoro domenicale e festivo;
- flessibilità;
- turni a scacchi;
- eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale;
- ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale.

2B) Elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:

- importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.);
- incentivi (cottimi) ed il mancato cottimo (concottimo);
- premi annui o ad altra periodicità comunque denominati;
- provvigioni e partecipazioni agli utili ed ai prodotti.

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

3) Premio aziendale per obiettivi

Compongono il trattamento economico aziendale, alternativamente tra loro:

- le erogazioni economiche variabili derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, secondo le disposizioni dell'art. 10 ("Contrattazione di 2° livello" - punti da 1 a 6) del presente contratto nazionale;
- l'Elemento di garanzia retributiva (E.g.r.), erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'art. 10 - "Contrattazione di 2° livello" - punto 7 ("Elemento di garanzia retributiva" - E.g.r.) del presente contratto nazionale.

Chiarimento a verbale

Per i lavoratori operai resta fermo quanto stabilito dall'art. 74 ("Modalità di corresponsione della retribuzione"), nonché dall'All. XIII ("Mensilizzazione del salario").

Nota a verbale

A) Per "minimo contrattuale di paga o stipendio" (E.r.n.)
Le parti hanno inteso indicare il minimo tabellare conglobato di contingenza e di E.d.r. € 10,33 del presente contratto (E.r.n.).

B) Per "retribuzione di fatto"
Le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:

- minimo contrattuale conglobato di contingenza e di E.d.r. € 10,33 (E.r.n.);
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo (cottimo) o mancato cottimo (concottimo);
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
- percentuale di maggiorazione per lavoro notturno;
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
- indennità di mensa;
- provvigioni e partecipazione agli utili e ai prodotti (unicamente se calcolate e corrisposte in misura oraria o mensile);
- tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

E' escluso il premio aziendale per obiettivi di cui al precedente punto 3.

C) Per "retribuzione globale di fatto"
Le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto B) quelli afferenti a elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese.
E' escluso il premio aziendale per obiettivi di cui al precedente punto 3.

Art. 46

(Determinazione della retribuzione oraria: coefficiente 173 - Detrazioni mediante coefficiente mobile)

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

Detrazioni mediante coefficiente mobile

Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

retribuzione mensile / ore lavorative del mese

Tabella dei "divisori mobili"

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

<i>Mesi/Anni</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
Gennaio	184	184	176	168
Febbraio	160	160	160	168
Marzo	168	168	176	184
Aprile	176	176	176	168
Maggio	184	176	168	176
Giugno	160	168	176	176
Luglio	184	184	184	168
Agosto	176	168	168	184
Settembre	168	176	176	176
Ottobre	184	184	176	168
Novembre	168	160	168	176
Dicembre	176	184	184	176

Dichiarazione a verbale

Resta fermo, per i lavoratori operai, quanto previsto dall'art. 74 - Parte operai: "Modalità di corresponsione della retribuzione - Mensilizzazione del salario".

Art. 47

(Corresponsione della retribuzione - Reclami)

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

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

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

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione stessa si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione (paga o stipendio, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) e la elencazione delle trattenute (legge 5 gennaio 1953, n. 4).

Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o chi ne fa le veci.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta, o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo avvenga all'atto del pagamento.

Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di inquadramento professionale.

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

Art. 48

(Aumenti periodici di anzianità)

I lavoratori per l'anzianità maturata presso una stessa azienda a partire dal 1° luglio 1979 avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare 4 aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>Importi (euro)</i>
6°	11,88
5°	9,68

4° S	8,91
4°	8,39
3°	7,95
2°	7,41
1°	6,71

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

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

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione ad incentivo.

In caso di passaggio di livello successivamente all'entrata in vigore della nuova regolamentazione il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato ed avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile nel nuovo livello.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Il tempo passato sotto le armi per la leva vale quale anzianità agli effetti della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Nota a verbale 1

Per il personale già in forza al 30 giugno 1979 restano fermi i trattamenti previsti dalla norma transitoria all'art. 36, Parte generale, del c.c.n.l. 25 luglio 1979 (riportata in Allegato XII).

Nota a verbale 2 (quinto scatto)

Ai soli lavoratori in forza alla data del 25 marzo 1987 viene mantenuto il diritto alla maturazione di un quinto aumento periodico di anzianità, secondo la normativa e nelle misure previste dal precedente c.c.n.l.

A partire dal 1° luglio 1987 il biennio per la maturazione del suddetto quinto aumento periodico di anzianità è aumentato di 18 mesi.

Il quinto aumento periodico di anzianità, una volta maturato, verrà erogato a titolo di Elemento retributivo individuale ("ad personam") non assorbibile.

Nota a verbale 3

Norma transitoria c.c.n.l. 25 luglio 1979, art. 36 per il personale già in forza al 30 giugno 1979 (ex All. XII)

Gli impiegati ed intermedi già in forza al 30 giugno 1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30 giugno 1979 e sulla contingenza al 1° gennaio 1979.

Per ogni scatto biennale maturato al 30 giugno 1979 verrà erogata la somma di lire 3.000. Tale somma verrà erogata dal 1° gennaio 1980.

Dal 1° luglio 1979 avranno diritto a maturare i nuovi aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del numero massimo degli scatti indicati nella previgente regolamentazione contrattuale (12 aumenti biennali).

Gli scatti precedenti al 30 giugno 1979 conseguenti a passaggi di categoria e già espressi in percentuale inferiore al 5%, sono considerati scatti interi sia al fine del numero, sia al fine della corresponsione delle lire 3.000.

Per le frazioni di scatto maturate al 30 giugno 1979 saranno corrisposti altrettanti ventiquattresimi di lire 3.000 per ogni mese maturato. Al fine del raggiungimento dei 12 scatti si considera il valore della frazione predetta, da completare alla fine con la differenza al valore corrispondente al dodicesimo scatto.

Gli operai già in forza al 30 giugno 1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30 giugno 1979.

Dal 1° luglio 1979 avranno diritto a maturare tutti i nuovi aumenti periodici, con l'assorbimento degli importi in cifra di cui al comma precedente, secondo il seguente criterio:

- l'importo in cifra corrispondente al 2% (scatto compensativo) sarà assorbito al momento della corresponsione del primo scatto secondo il nuovo regime;
- il rimanente della cifra maturata sarà assorbito al momento della corresponsione del secondo scatto secondo il nuovo regime.

Art. 49

(Indennità di mancata mensa)

Per quanto concerne l'indennità di mancata mensa si rimanda all'accordo 20 ottobre 1948 (stipulato dalla, allora, ANIMPEC) che è tuttora in vigore e si riproduce in Prot. V.

Art. 50
(Trasferte)

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

Ai lavoratori occasionalmente mandati in trasferta, le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 100% del minimo contrattuale di paga o stipendio.

Sono esclusi da detto trattamento i lavoratori che non sono soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro.

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

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

Art. 51
(Trasferimenti)

Il lavoratore trasferito per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nelle località di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per i lavoratori nella nuova località di lavoro e che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva, salvo che per gli impiegati di livello 6° e 5° sia stato espressamente pattuito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, nel quale caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso non avrà diritto, in caso di licenziamento, né al preavviso né alla relativa indennità sostitutiva. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore, riconosciuta dall'azienda, anche nell'ipotesi avanti prevista l'impiegato conserva pure il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

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

E' dovuta inoltre una indennità di trasferimento, commisurata a metà della retribuzione mensile, qualora si tratti di trasferimento di lavoratore senza congiunti a carico, ovvero dell'intera retribuzione mensile oltre un giorno per ogni figlio a carico quando si tratti di lavoratore che si trasferisce con i congiunti a carico.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 3 mesi di pigione.

Al lavoratore che chieda il proprio trasferimento non compete l'indennità di cui sopra.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto all'interessato.

Per i casi di trasferimento all'estero varranno i particolari accordi che interverranno tra le parti.

Art. 52
(Assenze)

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento, e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento.

Turnisti

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.

Assenze per malattia ed infortunio

Per le assenze dovute ad infortunio o malattia trovano applicazione le norme di cui agli artt. 56 e 57 - Parte generale; art. 80 - Parte operai; art. 88 - Parte intermedi; art. 97 - Parte impiegati.

Art. 53
(Aspettative - Permessi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Aspettative e permessi per motivi personali-familiari

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 assunto a tempo indeterminato 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.

2. Aspettative per lavoratrici madri

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

3. Aspettative a tutela lavoratori tossicodipendenti

Per le aspettative inerenti ai lavoratori tossicodipendenti e ai loro familiari il riferimento è a quanto previsto dall'art. 29 - Parte generale del presente contratto.

4. Donatori midollo osseo

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione.

5. Permessi per i lavoratori padri

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, comma 24 della legge n. 92/2012, il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio ha la facoltà di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno.

Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

In tale ultima ipotesi, per il periodo dei due giorni goduti in sostituzione della madre è riconosciuta una indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta una indennità pari al 100% della retribuzione.

Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi.

Comunicazione all'azienda

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi 8 anni di vita del bambino, previsti dall'art. 7, commi 1 e 2, della legge n. 1204/1971, come modificato dall'art. 3, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, dovranno essere debitamente documentati e comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Sostituzioni - Limiti - Disposizioni applicative varie

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato, come disposto dall'art. 31, punto 6, del presente contratto.

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.

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.

Esclusione di oneri per l'azienda

I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione a verbale

Le parti provvederanno ad attivarsi in sede legislativa affinché la disciplina attualmente in vigore per i donatori di sangue venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse caratteristiche delle due fattispecie.

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 53 bis

(Congedi e permessi)

1. *Permessi per ricovero ospedaliero del figlio*

Il dipendente in caso di ricovero ospedaliero di figli di età inferiore a 8 anni compiuti, previa presentazione del relativo certificato di ricovero, potrà assentarsi dal lavoro per assistere il ricoverato utilizzando i ROL e ore di banca ore a sua disposizione.

Le parti concordano altresì il riconoscimento di 2 giorni di permesso retribuito per ricoveri ospedalieri di cui al comma precedente, sempre 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 al termine della spettanza annuale complessiva.

2. *Congedi parentali*

La quantità e la modalità di fruizione (anche in quote orarie) nonché dei termini di preavviso per la fruizione dei congedi parentali per gli aventi diritto è quella stabilita dalla vigente normativa.

3. *Lavoratori diversamente abili*

La quantità e la modalità di fruizione (anche in quote orarie), nonché dei termini di preavviso per la fruizione dei permessi per gli aventi diritto è quella stabilita dalla vigente normativa.

4. *Adozioni internazionali*

Ferma restando la normativa di legge in vigore, ai dipendenti che ne facciano richiesta, sarà data possibilità salvo imprescindibili ed eccezionali comprovati impedimenti di carattere tecnico organizzativo produttivo che non possano essere gestiti tramite diverse soluzioni, di usufruire della aspettativa non retribuita per l'incontro all'estero con il minore e l'adempimento delle procedure necessarie all'ingresso in famiglia in due scaglioni di 15 giorni ciascuno.

5. *Congedi per le donne vittime di violenza di genere*

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

Art. 54

(Servizio militare e volontariato servizio civile)

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

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

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

Terminato il servizio di leva, il lavoratore dovrà presentarsi a riprendere servizio entro 30 giorni dal congedamento, o dall'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 superiore ad un mese, ma non a sei, di trenta giorni 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 se 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.

Volontariato servizio civile

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 quei programmi di cooperazione internazionale.

Fermo restando quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 194/2001 (Regolamento recante norme concernente la partecipazione delle Organizzazioni di volontariato nell'attività di protezione civile), compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda ed in casi di calamità naturale ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di Organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 226 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato, o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale

presentate dai lavoratori nell'ambito di programmi certificati e verificabili.
Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a 6 mesi.

Art. 55
(Congedo matrimoniale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo con decorrenza della retribuzione di fatto.

Il periodo di congedo matrimoniale non sarà computato nei periodi di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Operai - intermedi

Per gli operai e gli intermedi la durata del congedo matrimoniale è di 15 giorni consecutivi. Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che l'istituto del congedo matrimoniale subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

Impiegati

Per gli impiegati la durata del congedo matrimoniale è di 14 giorni lavorativi (sono considerate lavorative le giornate da lunedì al sabato, con esclusione delle sole festività).

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 55

(Congedo matrimoniale)

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo con decorrenza della retribuzione di fatto.

Il periodo di congedo matrimoniale non sarà computato nei periodi di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Operai - intermedi

Per gli operai e gli intermedi la durata del congedo matrimoniale è di 15 giorni consecutivi. Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha il diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che l'istituto del congedo matrimoniale subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

Impiegati

Per gli impiegati la durata del congedo matrimoniale è di 14 giorni lavorativi (sono considerate lavorative le giornate da lunedì al sabato, con esclusione delle sole festività).

Il congedo matrimoniale spetterà anche per le cd. "coppie di genere" che contraggano matrimonio anche all'estero, ancorché, previa presentazione della idonea documentazione, a cura del dipendente, l'unione in matrimonio abbia valore legale nel Paese in cui viene contratto.

Art. 56

(Infortunio sul lavoro e malattie professionali - Conservazione del posto e trattamento economico)

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, comprese quelle derivanti dall'eventuale uso di sostanze che risultino tossiche purché le malattie in questione vengano assistite dall'INAIL, al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità fino a guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore.

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il datore di lavoro deve, nel termine di due giorni dalla data di ricezione del certificato medico, dare notizia all'autorità di pubblica sicurezza del comune in cui è avvenuto, di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.

Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento né in congedo matrimoniale.

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza, e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta normale di fatto.

I conteggi finali a conguaglio della integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale dell'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 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.

Ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo, previo esame con le R.S.A., a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

Qualora la natura dei postumi invalidanti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio ed avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, questi avrà diritto alla indennità sostitutiva del preavviso, al trattamento di fine rapporto, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia ed alle altre sue eventuali spettanze.

Il mancato licenziamento fa rimanere sospeso il rapporto, con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

Art. 57

(Malattia e infortunio non sul lavoro - Assenze - Reperibilità - Conservazione del posto - Trattamento economico)

A) Assenza dal lavoro

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

Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno da quello di inizio dell'assenza stessa, telefonicamente oppure tramite telefax, o e-mail o sms, il numero di protocollo identificativo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità di cui sopra ed il numero di protocollo inviato entro due giorni.

Il periodo di assenza per malattia non può essere computato agli effetti della durata del periodo di apprendistato di cui all'art. 72 - Rapporto di apprendistato.

B) Controlli e fasce di reperibilità

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile presso il domicilio comunicato all'azienda fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi:

- dalle ore 10.00 alle ore 12.00;

- 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 per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate. L'azienda darà comunicazione alle R.S.A. e mediante affissione ai lavoratori, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di obiettivo impedimento.

Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare e che non abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo, e fino al termine dell'assenza. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

In caso di effettuazioni di visite di controllo il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione.

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda entro 24 ore la successiva certificazione del medico curante, ai fini di un'ulteriore visita di controllo. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

In caso di prescrizione di cure idrotermali i lavoratori usufruiranno del trattamento rispettivamente previsto dalla normativa per la qualifica di appartenenza, ove le cure stesse siano in rapporto ad

un'infermità in atto.

C) Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per tredici mesi.

Con decorrenza 1° settembre 2010, il limite di cui al comma precedente è stato elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e alla indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

D) Trattamento economico

Per il trattamento economico in caso di malattia e infortunio non sul lavoro si fa riferimento agli art. 80 - Parte operai; art. 88 - Parte intermedi; art. 97 - Parte impiegati.

E) Infortunio non sul lavoro per causa di terzi

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.

Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio.

Dichiarazione a verbale (Aspettativa)

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui alla lett. "c", il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero o di ricovero in day hospital, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa. Rimane salvo, al momento della cessazione del rapporto, il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Le parti inoltre raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino al massimo di tempo sopra indicato anche per altre situazioni e alle medesime condizioni.

L'aspettativa deve comunque intendersi senza oneri per l'azienda compreso il t.f.r.

Chiarimento a verbale 1 (più assenze)

Le disposizioni di cui al punto C) si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Chiarimento a verbale 2 (durata)

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

Dichiarazione delle parti

Le parti convergono 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.

Art. 58

(Iniziativa a sostegno della formazione continua - ex diritto allo studio)

Hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a disposizione di tutti i dipendenti:

a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da enti direttamente gestiti

dalle regioni, nonché da istituti scelti di comune accordo a livello territoriale nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. ex 30, "Formazione";

b) i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali anche nell'ambito di Fondimpresa concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni.

Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda: nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della Direzione o della R.S.U., saranno esaminate tra le parti le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, tenendo conto delle richieste e del tipo di corso che i lavoratori intendono frequentare oltre ad esaminare eventuali proposte che la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali territoriali avanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro-capite" ogni anno.

Il lavoratore che intende usufruire dei permessi retribuiti ai sensi del precedente punto a) deve farne domanda scritta all'azienda, fornendo documentazione idonea a comprovare: i requisiti dell'istituto che eroga la formazione, le caratteristiche e finalità del corso, l'avvenuta iscrizione.

Tutti i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti devono fornire all'azienda un certificato di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Per la frequenza ai corsi di cui alla precedente lett. a) non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.

Le ore di permesso retribuito si intendono coincidenti con l'orario di lavoro. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti a livello aziendale o territoriale.

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro per eventi legati al mercato, le parti potranno utilizzare i periodi di minore attività produttiva e/o amministrativa per l'attuazione di piani formativi concordati con la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali territoriali.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 59 - Parte generale (Facilitazioni per i lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Con il presente articolo le parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Dichiarazione a verbale

Le parti, riconfermando congiuntamente l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale ai fini della competitività delle aziende e della tenuta e dello sviluppo di tutto il settore, e dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito delle attività dell'Organismo bilaterale nazionale per la formazione di cui all'art. 30 del presente contratto nazionale, si impegnano a realizzare una verifica congiunta sull'adeguatezza e sull'efficacia delle regolamentazioni contrattuali riguardanti le suddette materie, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 58 "Iniziativa a sostegno della formazione continua".

In tale ambito, saranno analizzate le problematiche concretamente riscontrate nel sistema delle aziende del settore nella programmazione e realizzazione di progetti di formazione continua riguardanti il personale dipendente a tutti i livelli, organizzati all'interno delle aziende stesse o ai quali le aziende aderiscono con proprio personale, con particolare riferimento a quelli realizzati nell'ambito dei fondi interprofessionali.

A tale riguardo, le parti convengono sulla necessità di approfondire gli aspetti relativi alle agevolazioni che consentono una migliore conciliazione tra la riconosciuta esigenza di estendere le suddette iniziative formative e la necessità di salvaguardare le esigenze organizzative dell'azienda, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

Tra i suddetti aspetti di facilitazione, le parti definiranno modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che, valutando positivamente l'attività formativa stessa sia con riguardo al miglioramento della competitività delle aziende che all'autonomo interesse dei lavoratori all'accrescimento delle proprie conoscenze e competenze professionali, prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.

Le parti stipulanti il presente contratto nazionale ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.

Art. 59

(Facilitazioni per i lavoratori studenti - ex lavoratori studenti)

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio - diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

a) saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;

b) saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;
c) usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;

d) usufruiranno di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all'inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell'azienda. Tali permessi competono nella misura massima individuale di 100 ore annue "pro-capite". Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 4 ore per 2 per il numero di dipendenti.

All'inizio di ogni anno tra azienda e R.S.U. saranno esaminate le modalità di utilizzo del monte ore, tenendo conto delle richieste e del tipo di scuola che i lavoratori intendono frequentare.

I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lett. d) possono essere accordati - con le stesse modalità - anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200.

I permessi di cui alla lett. d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

I permessi retribuiti di cui alla lett. c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I permessi retribuiti previsti alla lett. c) e al comma precedente non vengono detratti dal monte ore stabilito al punto d).

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda alla Direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.

L'accoglimento dell'aspettativa potrà essere rimandato dal datore di lavoro in caso di oggettive esigenze tecnico-organizzative.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi e le aspettative previsti o richiamati dal presente articolo non possono superare il 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità. Non sono compresi nel computo i lavoratori assenti per gli esami di cui alla lett. c) del presente articolo.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 58 - Parte generale ("Iniziativa a sostegno della formazione professionale continua"), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

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

Decorrenza

La presente normativa è entrata in vigore a far data 1° gennaio 2001.

Art. 60 (Disciplina aziendale)

Nella esecuzione del lavoro il lavoratore è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza del lavoratore le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro il lavoratore dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

Il lavoratore deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonché di cordialità e correttezza verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità, avendo riguardo alla dignità e alla personalità del lavoratore.

Art. 61 (Regolamento interno)

Laddove esista, o fosse in seguito redatto dall'azienda, un regolamento interno, le norme dello stesso, sotto pena di nullità non potranno essere in contrasto con quelle previste dal presente contratto e con le norme interconfederali vigenti; dovrà essere osservato dalle maestranze ed esposto in luogo chiaramente visibile e frequentato.

*Art. 62
(Provvedimenti disciplinari)*

I provvedimenti che si indicano in appresso costituiscono soltanto un'obiettivo indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzioni e mancanza.

In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza le eventuali sanzioni dell'Organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, non escludono la possibilità di erogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivate 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 e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore del minimo contrattuale di paga o di stipendio e delle indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

A) che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza (salvo il caso di comprovato impedimento) con le modalità ed i termini di cui agli artt. 52-57;

B) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

C) che, per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;

D) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

E) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

F) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

G) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

H) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli;

I) che usi impropriamente macchine e strumenti in orario di lavoro, compreso l'utilizzo del sistema e di apparecchi informatici aziendali, per fini diversi da quelli lavorativi.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto, a cura del datore di lavoro, al Fondo pensioni dell'INPS.

*Art. 63
(Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari)*

A) Pubblicizzazione normativa

Gli obblighi contrattuali e le norme disciplinate dal presente contratto o da eventuale regolamento interno, devono essere portati a conoscenza dei lavoratori mediante affissione dei testi in luogo accessibile.

B) Contestazione addebito

L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese.

Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati dall'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata.

Il provvedimento che l'azienda intende adottare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato, o da un Rappresentante sindacale aziendale.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro 10 giorni dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni le stesse si riterranno accolte.

C) Collegio conciliazione

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare - salva la sua facoltà di adire l'autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro.

In tale caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

Art. 64

(Norme per il licenziamento)

Per i licenziamenti individuali ha applicazione la legge 15 luglio 1966, n. 604, integrata da quanto previsto dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300 (Allegato III), dalla legge n. 108/1990 (Allegato IV), nonché dall'art. 2119 cod. civ.).

In particolare possono costituire causa di licenziamento:

A) inosservanza del divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;

B) assenze ingiustificate per oltre quattro giorni consecutivi, oppure assenze ripetute per quattro volte in un anno nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;

C) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nella esecuzione di lavori od ordini, che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

D) litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

E) recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo ad una sospensione per la medesima mancanza o ad una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;

F) furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli ed ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

G) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone, fuori dallo stabilimento, articoli o parte di essi analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

H) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato danno all'azienda;

I) insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;

L) trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurino giusta causa o giustificato motivo di licenziamento;

M) che usi impropriamente macchine e strumenti in orario di lavoro, compreso l'utilizzo del sistema e di apparecchi informatici aziendali, per fini diversi da quelli lavorativi.

Art. 65

(Visite di inventario e di controllo)

Nessun lavoratore può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che per disposizioni superiori venisse fatta agli oggetti affidatigli. Per le visite personali all'uscita dello stabilimento si richiama la regolamentazione prevista dall'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 "Statuto dei lavoratori" (Allegato III).

Art. 66

(Consegna, conservazione e indennità d'uso degli utensili e arnesi di lavoro)

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

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna e che dovranno risultare in un elenco in duplice copia sottoscritto dall'interessato e dalla Direzione dell'azienda.

Copia di detto elenco verrà consegnata al lavoratore.

In caso di licenziamento o di dimissioni il lavoratore, prima di lasciare il servizio, dovrà restituire gli utensili ed il materiale avuti in consegna.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente la Direzione dell'azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione da chi di dovere.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni avuti.

Qualora il lavoratore fosse autorizzato ad usare utensili di sua proprietà, per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, avrà diritto ad una indennità in denaro da concordare tra le parti.

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

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

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

Art. 67

(Abiti di lavoro)

Qualora la ditta disponga per l'adozione di una speciale tenuta di lavoro, essa deve fornirla sostenendo a proprio carico le spese relative in ragione dell'80%. Per le lavorazioni le quali, data la loro natura, comportano una particolare usura degli indumenti di lavoro, le aziende forniranno ai lavoratori interessati tali indumenti o eventuali mezzi sostitutivi. Sarà in facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore un concorso nella spesa nella misura del 20%.

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

Art. 68

(Trattenute per risarcimento danni)

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

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

Qualora vi sia contestazione da parte del lavoratore si seguirà la procedura prevista dall'art. 3 - Parte generale.

Le trattenute per l'ammontare accertato del risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzione superiore al 12% del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 69

(Trasformazione, trapasso, cessazione e fallimento dell'azienda)

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro e, ove non si addivenga, d'accordo fra le parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato dal fallimento o da cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e al trattamento di fine rapporto nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 70

(Liquidazione competenze in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva di preavviso, l'indennità delle ferie maturate nonché i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidati al coniuge, ai figli o ai parenti od affini conviventi di lui a carico.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 71

(Fondo di solidarietà)

Una volta definita per legge la normativa del Fondo di solidarietà di cui all'art. 12 dell'accordo ministeriale del 22 gennaio 1983 sottoscritto dal Governo e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro le aziende provvederanno, secondo modalità da definirsi tra le parti, mensilmente alla riscossione delle quote di partecipazione volontarie e al loro versamento al Fondo o presso istituti di credito.

Art. 72

Punto 1 - Apprendistato professionalizzante

A) Norme generali

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

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.

B) Qualifiche - Livelli - Mansioni

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 6° 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.

C) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 32 (Periodo di prova) del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere (livello finale). In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

D) Durata e periodi massimi di apprendistato

Livelli	Durata complessiva (mesi)	1° periodo (mesi)	2° periodo (mesi)	3° periodo (mesi)
6°	36	15	11	10
5°	36	14	11	11
4° super	36	13	12	11
4°	36	12	12	12
3°	36	11	12	13
2°	36	10	11	15

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

E) Trattamento economico

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato secondo il periodo di apprendistato professionalizzante:

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

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo 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.

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

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.

F) Trattamento economico di malattia dell'apprendista

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 80 per il lavoratore operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia erogata dall'INPS pari al trattamento economico complessivo previsto dall'art. 97 per il lavoratore impiegato.

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

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

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 artt. 81, 89 e 98 del presente contratto.

G) Norma transitoria (decorrenza)

Per l'attivazione e la decorrenza della normativa inerente all'apprendistato professionalizzante il riferimento è all'"Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante" come tale entrata in vigore alla data del 26 aprile 2006.

La stessa, ex Allegato XVIII, è proposta in calce al presente c.c.n.l. come "Nota delle parti".

Per gli apprendisti assunti sino al 25 aprile 2006 ha trovato applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dal precedente art. 72 del c.c.n.l. 19 maggio 2000.

Dichiarazione a verbale

Le parti definiranno la nuova normativa contrattuale sull'apprendistato entro il 31 marzo p.v.

In ogni caso il tema sarà definito in apposito incontro da tenersi il 27 marzo 2014. Le parti convengono sin d'ora che la percentuale di stabilizzazione per le aziende con più di 9 dipendenti sarà al 70%.

Punto 2 - La formazione dell'apprendista professionalizzante

Formazione

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

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

Le Organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'OBN-PELL settoriale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

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

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

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

Per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, si fa integrale riferimento all'"Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante" del 26 aprile 2006, di cui all'Allegato XVIII al presente contratto, che viene confermata nella sua validità con la seguente unica modifica:

"11. Le imprese formative, intendendosi per tali quelle che dispongono di requisiti di cui al precedente punto 10, possono erogare formazione interna ai loro apprendisti e a quelli delle imprese del loro gruppo. Tale capacità formativa interna è espressamente dichiarata dal datore di lavoro e comunicata all'OBN-PELL avente sede presso l'AIMPES, allegando copia del "Piano formativo individuale".

Dichiarazione a verbale 1 (produzioni in serie)

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore industriale delle manifatture delle pelli e succedanei 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 (turni di lavoro notturno)

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 (aree obiettivo 1)

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

Dichiarazione a verbale 4

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.

Punto 3 - Addestramento ed assunzioni di giovani con diploma o attestato di qualifica

A) Periodo di addestramento per mansioni operaie per nuovi assunti di età superiore a vent'anni

Riconosciuta, per le particolari condizioni dell'industria delle pelletterie, l'opportunità di consentire in linea eccezionale l'addestramento a mansioni richiedenti l'apprendistato di personale di nuova assunzione non addestrato e di età superiore a 20 anni, è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore a 12 mesi, con la retribuzione contrattuale del personale di manovalanza.

B) Assunzione di giovani con diploma o attestato di qualifica

In attuazione dell'art. 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, in caso di assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, la retribuzione massima per un periodo di sei mesi, sarà pari a quella del livello immediatamente inferiore a quello di inquadramento contrattuale per le mansioni svolte.

Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio.

Capitolo VI RAPPORTO DI LAVORO A DOMICILIO

Art. 73 (Lavoro a domicilio)

A) Definizione del lavorante a domicilio

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia la 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 e dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ed in deroga a quanto stabilito dall'art. 2094 cod. civ., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire 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 esegua, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

B) Limiti e divieti

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o 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 di lavoro, di affidare 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.

C) Registro Unico del Lavoro - LUL (ex Libretto personale di controllo)

Il libretto di lavoro e il libretto di controllo sono stati abrogati. Per i lavoratori a domicilio il datore di lavoro ora deve compilare il LUL - Registro unico del lavoro, il flusso UniEmens ed effettuare al Centro per l'impiego la comunicazione per l'instaurazione del rapporto di lavoro.

D) Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per l'esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

E) Retribuzioni

1) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico e salariale previsto per i lavoratori interni, a parità di orario e di produzione.

Il trattamento retributivo del lavorante a domicilio è determinato da una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, indennità di contingenza, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo ed indennità accessorie.

2) Il trattamento di cui sopra dovrà essere comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto o dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

Gli elementi retributivi di cui al punto 1 dovranno essere tradotti in quota minuto tramite l'applicazione della seguente formula valida per il regime di orario aziendale normale di 40 ore settimanali:

$$\text{quota mensile operaio interno} / 173 \times 60$$

Le indennità accessorie giornaliere od a maturazione plurimensile saranno riproporzionate a valori mensili.

Il valore delle indennità accessorie giornaliere è determinato dalle quote del lavoro giornaliero moltiplicate per 21,63.

3) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto 2 per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

4) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, del variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, fanno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al punto 3.

5) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presenti i particolari caratteri delle varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

6) A livello nazionale è prevista la costituzione di una Commissione paritetica composta da rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori, con il compito di seguire l'evoluzione del fenomeno e della situazione tariffaria sulla base di idonea documentazione.

Chiarimento a verbale

Nel computo delle indennità accessorie di cui al punto 1 sono esclusi trattamenti relativi agli aumenti periodici di anzianità.

Dichiarazione a verbale di interpretazione autentica

La previsione di cui al punto 1 in materia di trattamento economico salariale e retributivo vale quale interpretazione autentica di quanto stabilito allo stesso punto dal c.c.n.l. 25 marzo 1987 e precedenti.

F) Maggiorazioni della retribuzione

1) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, del trattamento integrativo di malattia e maternità, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali - una maggiorazione del 22,50% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

2) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavorante a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,40% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

3) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavorante a domicilio, in conformità con la legge, una percentuale del 2% sull'ammontare delle retribuzioni dovute al lavorante stesso, a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia e accessori.

Tale indennità, in quanto tale, è esente da contribuzione.

Nota a verbale

Le maggiorazioni di cui alla presente lett. F) saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

G) Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera di una vigilia di 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 lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22.00 e le 6.00 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni e festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

H) Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

I) 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.

L) Norme generali

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 di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le Direzioni aziendali interessate al lavoro a domicilio forniranno alle Rappresentanze sindacali aziendali e alle Organizzazioni sindacali provinciali i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con i relativi indirizzi ed il tipo del lavoro commissionato (es.: borse, valigie, portafogli, cinture, ecc.).

Sulla base degli elementi di cui sopra, le Rappresentanze sindacali aziendali possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tale esame le Rappresentanze sindacali aziendali potranno farsi assistere da un lavoratore a domicilio designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e scelto tra quelli che esplicano la loro opera esclusivamente e continuativamente per l'azienda interessata.

A tali lavoratori a domicilio per gli interventi di cui sopra e per la partecipazione alla definizione delle tariffe di cottimo pieno di cui al precedente punto 5, lett. E) saranno riconosciute 16 ore annue "pro-capite", con possibilità di cumulo qualora la designazione non sia avvenuta da parte di ciascuna Organizzazione sindacale, che verranno retribuite convenzionalmente sulla base del minimo tabellare, indennità di contingenza e minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

M) Previdenza complementare tramite adesione a PREVIMODA

Il lavoratore a domicilio ha diritto all'iscrizione alla previdenza complementare gestita dal Fondo PREVIMODA (art. 105, Protocolli I, II, II-bis).

Per ogni lavoratore a domicilio aderente a PREVIMODA dovranno essere versati euro 2,58 a carico dell'azienda a titolo di quota di partecipazione; altri euro 2,58 dovranno essere versati a carico dei lavoratori 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 alla data del 28 aprile 1993 la contribuzione corrente è costituita dall'1,20% (elevato a 1,50% a far data 1° gennaio 2012 e all'1,70% dal 1° gennaio 2014) della quota della tariffa di cottimo pieno esclusivamente riferita all'Elemento retributivo nazionale (E.r.n.), con esclusione delle altre voci costituenti detta tariffa.

Una contribuzione di uguale misura sarà versata dall'azienda datrice di lavoro.

Il lavoratore può scegliere di versare un contributo superiore all'1,20% (elevato a 1,50% a far data 1° gennaio 2012 e all'1,70% dal 1° gennaio 2014), entro i limiti di deducibilità fiscale in vigore al momento.

Inoltre verrà versata al Fondo una quota dell'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto - t.f.r. 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 è previsto il versamento dell'intera indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto (t.f.r.).

Per quant'altro inerente al Fondo PREVIMODA il rinvio è ai vari riferimenti che il c.c.n.l. prevede per i lavoratori dipendenti, in particolare all'art. 105.

N) Indennità di disoccupazione

Le aziende comunicheranno ai lavoratori a domicilio e alle competenti Sezioni circoscrizionali per l'impiego, l'avvenuta interruzione dell'attività per mancanza di lavoro, ai fini dell'erogazione dell'indennità ordinaria di disoccupazione.

PARTE OPERAI

Art. 74

(Modalità di corresponsione della retribuzione)

La retribuzione normale sarà corrisposta agli operai in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione, nell'ambito dei giorni, in base alle ore di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate, salvo quanto previsto dall'art. 37 - Parte generale sulla flessibilità dell'orario di lavoro.

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, congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuite e le festività di cui all'art. 44, Parte generale, escluse solo quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale;

B) agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore a un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

retribuzione di fatto mensile / ore lavorative del mese

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

Nota di redazione: Mensilizzazione del salario (Allegato XIII).

In applicazione all'art. 57 del c.c.n.l. 25 luglio 1979, a far data dal 1° gennaio 1977 la paga oraria degli operai è stata contabilmente trasformata in paga mensile, senza oneri né vantaggi tanto per l'azienda quanto per i lavoratori, in base ai seguenti criteri:

A) paga base oraria moltiplicata per 173;

B) eventuali elementi della retribuzione diversi dalla paga base e dall'indennità di contingenza, qualora lo consentano la loro natura e le loro caratteristiche, potranno essere mensilizzati fermo restando, in ogni caso, il principio di cui in premessa;

C) le festività cadenti in giorni di lavoro sono comprese nella retribuzione mensile, mentre quelle coincidenti con le giornate di sabato o domenica o cadenti nel periodo di ferie saranno compensate con 1/26 della retribuzione mensile;

D) la gratifica natalizia è stata sostituita con una tredicesima mensilità;

E) la determinazione della quota oraria della retribuzione di fatto alla quale applicare le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc. si ottiene dividendo la retribuzione normale di fatto mensile per 173;

F) le detrazioni dalla retribuzione mensile di fatto saranno determinate, in quota oraria, da malattia ed infortunio (salvo e fermo lo specifico trattamento economico previsto, nonché da assenze e sospensioni non retribuibili). La quota oraria, in questo caso, si ottiene applicando la seguente formula "retribuzione mensile diviso per ore lavorative del mese". Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale se non ci fossero state assenze di alcun genere e per qualsivoglia motivo (ferie, festività, malattia, ecc.).

Sono elementi della retribuzione suscettibili di mensilizzazione, cioè di corresponsione in misura fissa in mesi con diverso numero di giorni lavorativi, purché di presenza completa e senza festività in sabato e in domenica, oltre alla paga base e alla contingenza, quelli stabiliti in percentuale sulla paga minima tabellare, come gli scatti di anzianità, nonché i superminimi in cifra oraria, individuali o collettivi, eventualmente concessi in sede aziendale (moltiplicatore 173), come pure l'indennità giornaliera di mensa (moltiplicatore 22).

Art. 75

(Sospensione ed interruzione del rapporto di lavoro)

A) Normativa

Le sospensioni del lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortuni, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dai relativi articoli, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà risolvere il rapporto con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, alla corresponsione dei ratei della gratifica natalizia, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto e delle eventuali altre spettanze, senza pertanto essere tenuto a prestare servizio per il preavviso.

B) Trattamento

In caso di interruzione del lavoro sarà riservato agli operai ed apprendisti il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma trascorse nello stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per l'azienda di adibire gli stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli stessi, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, non venissero preavvisati in termine utile in relazione alle prevedibilità dell'evento, previo esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.A., la Direzione aziendale può disporre il recupero a regime normale.

Nel caso in cui il recupero non venga disposto, per la prima giornata di sospensione sarà corrisposto l'80% della retribuzione di fatto;

3) per le ore perdute e per le quali gli stessi siano stati tempestivamente avvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione ferma restando la facoltà di disporre il recupero con le modalità di cui sopra.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da chiedersi alle aziende.

Chiarimento a verbale

Le parti nel prevedere la corresponsione dell'80% della retribuzione di fatto per la prima giornata di sospensione di cui al punto 2, lett. B), confermano di non aver inteso sostituire l'intervento dell'azienda a quello della Cassa integrazione guadagni come già precisato al 2° comma della lett. B).

Art. 76 (Lavori discontinui)

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone.

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruente, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%.

Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori 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 fruente, 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. 38 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. 36 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 104 (Lavoro a squadre), ai soli fini della maggiorazione dell'1,05%.

Chiarimento a verbale

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.

Art. 77 (Lavoro a cottimo)

A) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

B) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 3,14%.

Tale condizione si presume adempita quando - qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo - detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 3,14%.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

C) Agli operai interessati dovranno essere 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 comunicata agli operai, per i diversi cottimi, la quantità di lavoro eseguito e il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perché essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffa in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

D) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali il periodo di assestamento - da considerarsi fra le parti - potrà avere la durata massima di 3 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore al 90% del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

E) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di 4 settimane - determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del par. B) - una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel trimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

F) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo del periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

G) Ogni qualvolta, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda, un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

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 (casuali 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.

H) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello in economia non dovrà, rimanendo inalterata la condizione di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

I) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Le contestazioni o controversie riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo, che non trovino risoluzione nell'ambito aziendale, verranno esaminate, in seconda istanza, dalle competenti Organizzazioni territoriali, entro 10 giorni, qualora una delle parti ne faccia richiesta.

Gli eventuali casi non conciliati saranno demandati in ultima istanza, per un ulteriore tentativo di conciliazione, alle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, le quali dovranno adottare una decisione entro un periodo massimo di 25 giorni.

Art. 78

(Ferie)

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di quattro settimane.

Tre settimane saranno godute in modo continuativo.

A fronte di esigenze tecnico-produttive-espositive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alle R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (2 settimane/4 settimane).

Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3^a e della 4^a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime 2 settimane, all'interno del periodo che va di massima dal 1° giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute tra le parti.

Ogni periodo settimanale sarà compensato con la retribuzione di fatto in misura corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle ultime otto settimane immediatamente antecedenti alla concessione delle ferie stesse.

Il pagamento delle ferie dovrà essere fatto in via anticipata ed in ragione del periodo concesso a chi ne farà richiesta.

In caso di godimento frazionato ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari ad 8 ore giornaliere.

Per le festività elencate nel 1° comma dell'art. 44 - Parte generale cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia ed infortunio, non potranno essere considerati come ferie.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.

L'epoca delle ferie sarà in via normale stabilita entro il 30 aprile, tenuto conto delle esigenze di lavoro e degli interessi dei lavoratori, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per scaglioni o per reparti individualmente.

In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

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

Per la quarta settimana di ferie, per la quale non è prevista la consecutività, in sede aziendale con le R.S.A. saranno esaminati tempi e modalità di un eventuale godimento anche frazionato.

Il personale assunto nel corso dell'anno, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso, in rapporto ai mesi di servizio prestato. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati.

Il periodo minimo di ferie di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 79

(Tredicesima mensilità)

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata non oltre il 24 dicembre nella misura annua di una mensilità della retribuzione di fatto.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese di dicembre se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane.

Agli effetti della liquidazione della tredicesima mensilità verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione alle specifiche disposizioni di legge.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative sarà considerata come mese intero.

Art. 80

(Trattamento economico in caso di malattia)

In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuti 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 20° giorno di malattia, il 90% della retribuzione netta normale di fatto;
- dal 21° al 180° giorno di malattia, il 100% della retribuzione netta normale di fatto.

Il 100% della retribuzione netta normale di fatto verrà corrisposto dal primo giorno per le malattie di durata superiore ai 21 giorni.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento a carico dell'INPS, l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale di fatto, per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 57 - Parte generale.

L'azienda anticiperà, a norma di legge, alle normali scadenze dei periodi di paga, il valore presumibile della indennità a carico del competente Istituto, salvo conguaglio finale.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali economici che determinino per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli sostenuti per gli operai (art. 72 - apprendistato professionalizzante, punto 1 - lett. F).

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli Istituti assicuratori, con decorrenza dalla data del riconoscimento stesso, alla presentazione di certificato medico indicante la data di inizio o di prosecuzione e/o di chiusura dell'incapacità lavorativa, la data del rilascio, la prognosi ed ogni altra indicazione stabilita dalle regolamentazioni in materia, nonché all'osservanza di quanto previsto all'art. 57 - Parte generale.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo, o venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico a carico delle aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiori a quelli derivanti da malattia non speditizzata.

I conteggi finali della integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori.

Tali trattamenti assorbiranno fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non saranno cumulabili con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 57 - Parte generale, anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Trattamento economico di malattia nei casi di Cassa integrazione guadagni (Allegato XIV)

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla C.i.g. sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Nota tra le parti

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica come concordata tra AIMNES e le OO.SS. stipulanti il c.c.n.l.

Tenuto conto della sua operatività, la stessa, come da All. XIV, è proposta in calce al presente c.c.n.l. quale "Nota delle parti" 2.

Nota a verbale

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

Dichiarazione a verbale 1 (maggiorazioni)

Nella retribuzione normale di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere della malattia.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno dieci giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane.

Chiarimento a verbale 1 ("Retribuzione di fatto")

Per il trattamento economico si fa riferimento alla "retribuzione di fatto" di cui all'art. 45 - Parte generale.

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

Art. 81

(Preavviso di licenziamento o di dimissioni)

La risoluzione del rapporto di lavoro dell'operaio e dell'apprendista non in prova, potrà avere luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di una settimana lavorativa (cioè 40 ore su 5 giornate).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio o l'apprendista in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al

compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha il diritto di trattenere sulle competenze dovute l'equivalente del preavviso non prestato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta ulteriore prestazione di lavoro, dovrà essere dato al lavoratore altro preavviso prima di poter procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

A richiesta dell'operaio, in caso di preavviso, l'azienda concederà permessi per la ricerca di altra occupazione.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

A norma dell'ultimo comma dell'art. 2118 cod. civ., l'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dall'azienda anche nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Le parti convergono in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 - comma 41 della legge n. 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Art. 82

(Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

All'operaio o apprendista licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale (c.c.n.l. 25 luglio 1979).

Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 31 dicembre 1989 si applicano le disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297, per la individuazione degli elementi retributivi utili ed i seguenti scaglioni per la determinazione degli importi per gli appartenenti alla qualifica operaia:

- dal 1° al 5° anno = 12/30;
- dal 6° al 15° anno = 18/30;
- oltre il 15° anno = 30/30.

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

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1945.

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 82

(Trattamento di fine rapporto - T.f.r. - Operai)

All'operaio o apprendista licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale (c.c.n.l. 25 luglio 1979).

Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 31 dicembre 1989 si applicano le disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297 per la individuazione degli elementi retributivi utili ed i seguenti scaglioni per la determinazione degli importi per gli appartenenti alla qualifica operaia:

- dal 1° al 5° anno = 12/30;*
- dal 6° al 15° anno = 18/30;*
- oltre il 15° anno = 30/30.*

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

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1945.

Per il dipendente di aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità - calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente - sarà possibile richiedere ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. l'anticipazione della quota di t.f.r. per 2 volte in costanza di rapporto.

PARTE INTERMEDI

Art. 83

(Richiamo a disposizioni della regolamentazione degli operai)

Per gli istituti non previsti nella seguente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella regolamentazione per gli operai.

Art. 84

(Passaggio di qualifica da operaio ad intermedio)

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

Per quanto concerne i passaggi di qualifica intervenuti prima del 1° giugno 1982 restano valide le precedenti regolamentazioni contrattuali.

Art. 85

(Trattamento in caso di sospensione o riduzione 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. 86

(Ferie)

Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione di fatto, pari a:

- 4 settimane per gli aventi anzianità di servizio fino a 18 anni compiuti;
- 5 settimane per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo secondo le esigenze di lavoro dell'azienda.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia ed infortunio, non potranno essere considerati come ferie.

In caso di godimento frazionato ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari a 8 ore giornaliere.

Per le festività elencate nel 1° comma dell'art. 44 - Parte generale e cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.

In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, gli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

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

Il personale assunto nel corso dell'anno, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso, in rapporto ai mesi di servizio prestato. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso dell'anno, il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestato.

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

A fronte di esigenze tecnico-produttive-espositive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alle R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (2 settimane/4 settimane).

Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3^a e della 4^a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime 2 settimane, all'interno del periodo che va di massima dal 1° giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute tra le parti.

Art. 87

(Tredicesima mensilità)

Entro il 24 dicembre verrà corrisposta all'intermedio una mensilità di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità maturati presso l'azienda. La frazione di mese pari o superiore a due settimane lavorative sarà computata come mese intero.

Art. 88

(Trattamento economico in caso di malattia)

In caso di malattia, l'intermedio non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 57 - Parte generale avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi di ogni malattia;

- corresponsione di metà retribuzione di fatto per i successivi mesi.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli Istituti assicuratori, con decorrenza dalla data del riconoscimento stesso, alla presentazione di certificato medico indicante la data di inizio o di prosecuzione e/o di chiusura dell'incapacità lavorativa, la data del rilascio, la prognosi ed ogni altra indicazione stabilita dalle regolamentazioni in materia, nonché all'osservanza di quanto previsto all'art. 57 - Parte generale.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di riscuotere da parte degli Istituti assicuratori, oppure per atti di previdenza dell'azienda.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 57 - Parte generale, anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico a carico delle aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiori a quelli derivanti da malattia non speditizzata.

Trattamento economico di malattia nei casi di Cassa integrazione guadagni (Allegato XIV)

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla C.i.g. sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Nota tra le parti

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica come concordata tra AIMPES e le OO.SS. stipulanti il c.c.n.l.

Tenuto conto della sua operatività, la stessa, come da All. XIV, è proposta in calce al presente c.c.n.l. quale "Nota delle parti" 2.

Nota a verbale

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

Chiarimento a verbale 1

Per il trattamento economico si fa riferimento alla "retribuzione di fatto" di cui all'art. 45 - Parte generale.

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

Art. 89

(Preavviso di licenziamento o di dimissioni)

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue, per l'intermedio che abbia superato il periodo di prova:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Livello 5°</i>	<i>Livello 4°S, livello 4°</i>
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	1/2 mese
Oltre i 5 anni e fino a 10	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese e 1/2

Nel caso di dimissioni da parte dell'intermedio i predetti termini di preavviso sono ridotti alla metà. I termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

A norma dell'ultimo comma dell'art. 2118 cod. civ. l'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dall'azienda anche nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Le parti convengono in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 - comma 41 della legge n. 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Art. 90

(Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

All'intermedio licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione (c.c.n.l. 25 luglio 1979).

Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 si applicano le disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297 per la individuazione degli elementi retributivi utili ed i seguenti scaglioni per la determinazione degli importi:

- dal 1° al 15° anno = 20/30;
- oltre il 15° anno = 30/30.

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

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1945.

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 90

(Trattamento di fine rapporto - T.f.r. - Intermedi)

All'intermedio licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione (c.c.n.l. 25 luglio 1979).

Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 si applicano le disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297 per la individuazione degli elementi retributivi utili ed i seguenti scaglioni per la determinazione degli importi:

- dal 1° al 15° anno = 20/30;*
- oltre il 15° anno = 30/30.*

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

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1945.

Per il dipendente di aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità - calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente - sarà possibile richiedere ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. l'anticipazione della quota di t.f.r. per 2 volte in costanza di rapporto.

PARTE IMPIEGATI E QUADRI

Art. 91

(Passaggio di qualifica da operaio o intermedio a quella di impiegato)

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

Per quanto concerne i passaggi di qualifica intervenuti prima del 1° giugno 1982 restano valide le precedenti regolamentazioni contrattuali.

Art. 92

(Doveri dell'impiegato)

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo della mansione affidatagli, osservando le disposizioni del presente contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli

interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari o strumenti a lui affidati.

Art. 93

(Trattamento in caso di sospensione o riduzione 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. 94

(Ferie)

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione di fatto, pari a:

- 4 settimane per gli aventi anzianità fino a 8 anni;
- 5 settimane per gli aventi anzianità oltre 8 anni.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo secondo le esigenze di lavoro dell'azienda.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia ed infortunio, non potranno essere considerati come ferie.

In caso di godimento frazionato ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari ad 8 ore giornaliere.

Per le festività elencate nel 1° comma dell'art. 44 - Parte generale e cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.

In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

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

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

A fronte di esigenze tecnico-produttive-espositive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alle R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (2 settimane/4 settimane).

Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3^a e della 4^a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime 2 settimane, all'interno del periodo che va di massima dal 1° giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute tra le parti.

Art. 95

(Tredicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà all'impiegato, ad ogni anno di servizio, una 13^a mensilità di importo pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire entro il 24 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego o di sospensione dell'attività lavorativa durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio già prestato. La frazione di mese pari o superiore a due settimane sarà computata come mese intero.

Art. 96

(Indennità maneggio denaro - Cauzione)

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti, con responsabilità anche per errore finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio della categoria 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. 97

(Trattamento economico in caso di malattia)

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 57 - Parte generale, avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione di fatto per i successivi mesi.

All'apprendista impiegato (art. 72 - apprendistato professionalizzante punto 1 - lett. F) spetta un trattamento integrativo dell'indennità a carico dell'INPS pari al trattamento economico complessivo per il lavoratore impiegato.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli Istituti assicuratori, con decorrenza alla data del riconoscimento stesso, alla presentazione di certificato medico indicante la data di inizio o di prosecuzione e/o di chiusura dell'incapacità lavorativa, la data del rilascio, la prognosi ed ogni altra indicazione stabilita dalle regolamentazioni in materia nonché all'osservanza di quanto previsto all'art. 57 - Parte generale.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 57 - Parte generale, anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico a carico delle aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiori a quelli derivanti da malattia non speditizzata.

Trattamento economico di malattia nei casi di Cassa integrazione guadagni (Allegato XIV)

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla C.i.g. sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Nota tra le parti

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica come concordata tra AIMPESS e le OO.SS. stipulanti il c.c.n.l.

Tenuto conto della sua operatività, la stessa, come da All. XIV, è proposta in calce al presente c.c.n.l. quale "Nota delle parti" 2.

Dichiarazione a verbale

In caso di inquadramento previdenziale che preveda l'intervento economico di malattia a carico dell'Istituto assicuratore, la corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia dovrà essere intesa come retribuzione netta.

Nota a verbale

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

Art. 98

(Preavviso di licenziamento o di dimissioni)

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Livello 6°</i>	<i>Livelli 5°, 4°S, 4°</i>	<i>Livelli 3°, 2°</i>
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese

Oltre i 5 anni e fino ai 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 1/2	2 mesi

Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i predetti termini di preavviso sono ridotti alla metà. I termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

A norma dell'ultimo comma dell'art. 2118 cod. civ. l'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dall'azienda anche nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Le parti convengono in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 - comma 41 della legge n. 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Art. 99

(Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

All'impiegato licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alla precedente regolamentazione contrattuale.

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 99

(Trattamento di fine rapporto - T.f.r. - Impiegati)

All'impiegato licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alla precedente regolamentazione contrattuale.

Per il dipendente di aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità - calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente - sarà possibile richiedere ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. l'anticipazione della quota di t.f.r. per 2 volte in costanza di rapporto.

Art. 100

(Quadri - Norme applicative)

Declaratoria

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 6° livello, svolge con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

Norme particolari

Ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati di 6° livello, ai quadri è assicurato quanto segue:

A) Mansioni superiori

In caso di svolgimento di mansioni di livello superiore che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

B) Copertura spese e assistenza legale

Ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

C) Formazione

Ai quadri si riconosce la possibilità di interventi formativi atti a favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate.

D) Brevetti e diritti di autore

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

E) Indennità funzione

A far data dal 1° settembre 1995 l'indennità di funzione riconosciuta al personale con qualifica di quadro è aumentata di 40.000 lire, per complessive 100.000 lire lorde mensili.

Per la quota di indennità di funzione in atto alla data del 31 agosto 1995 (lire 60.000) resta ferma la possibilità di assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui all'art. 100 - Parte impiegati/quadri del presente c.c.n.l. si è data attuazione al disposto della legge n. 190/1985.

In sede di prima applicazione settoriale la qualifica di quadro è stata introdotta a far data 1° luglio 1987.

PARTE ECONOMICA

Art. 101

(Minimi contrattuali di paga o stipendio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Alle previste decorrenze, i minimi di paga o stipendio sono incrementati degli aumenti di cui all'allegata Tabella "A".

Conseguentemente alle singole decorrenze entrano in vigore i nuovi Elementi retributivi nazionali conglobati (E.r.n.c.) di cui all'allegata Tabella "B".

In relazione alla scala parametrica 100/223 adottata convenzionalmente per definire gli aumenti retributivi dei livelli professionali di cui all'attuale inquadramento unico (art. 33 e art. 103) si è convenuto che il parametro di riferimento convenzionale sia 196,12 per € 102,00 di aumento medio.

Tabella "A"

Aumenti retributivi

AIMPES industria pelletterie - C.c.n.l. triennale 4 febbraio 2014

<i>Livelli</i>	<i>Aumenti dall'1-1-2014</i>	<i>Aumenti dall'1-1-2015</i>	<i>Aumenti dall'1-7-2015</i>	<i>Totale aumenti</i>
	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d (a + b + c)</i>
6°	38,02	76,03	27,88	141,93
5°	34,52	69,04	25,32	128,88
4° S	32,47	64,93	23,81	121,21
4°	31,65	63,29	23,21	118,15
3°	30,00	60,00	22,00	112,00
2°	28,36	56,72	20,79	105,87
1°	17,05	34,11	12,51	63,67

Tabella "B"

Minimi tabellari

AIMPES industria pelletterie - C.c.n.l. triennale 4 febbraio 2014

<i>Livelli</i>	<i>Minimi vecchio c.c.n.l. 2010 dall'1-4-2012</i>	<i>Nuovo minimo dall'1-1-2014</i>	<i>Nuovo minimo dall'1-1-2015</i>	<i>Nuovo minimo dall'1-7-2015</i>
6°	1.850,85	1.888,87	1.964,90	1.992,78
5°	1.673,44	1.707,96	1.777,00	1.802,32
4° S	1.567,94	1.600,41	1.665,34	1.689,15
4°	1.533,02	1.564,67	1.627,96	1.651,17
3°	1.468,70	1.498,70	1.558,70	1.580,70
2°	1.395,28	1.423,64	1.480,36	1.501,15
1°	1.128,06	1.145,11	1.179,22	1.191,73

N.d.R.: L'accordo 23 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 101

(Minimi contrattuali di paga o stipendio)

Alle previste decorrenze, i minimi di paga o stipendio sono incrementati degli aumenti di cui all'allegata Tabella "A" per la pelletteria, A1 per gli addetti a ombrelli e ombrelloni.

Conseguentemente alle singole decorrenze entrano in vigore i nuovi Elementi retributivi nazionali conglobati (ERNc) di cui all'allegata Tabella "B".

La scala parametrica è a parametro 100 sul 3° liv.

Pelletteria

Liv.	Parametri	Aumenti dal 1.1.2017 (*)	Aumenti dal 1.11.2017	Aumenti dal 1.6.2018	Aumento contrattuale
6°	126,72	36,75	25,34	30,41	92,51
5°	115,68	33,55	23,14	27,76	84,45
4°S	108,21	31,38	21,64	25,97	78,99
4°	105,47	30,59	21,09	25,31	76,99
3°	100,00	29,00	20,00	24,00	73,00
2°	94,52	27,41	18,90	22,68	69,00
1°	56,84	16,48	11,37	13,64	41,49
Parametro di riferimento convenzionale	100,00	29,00	20,00	24,00	73,00

(*) Gli incrementi dei mesi di gennaio e febbraio 2017 saranno retribuiti con la busta paga del mese di marzo 2017.

Ombrelli

Liv.	Parametri	Aumenti dal 1.1.2017 (*)	Aumenti dal 1.11.2017	Aumenti dal 1.6.2018	Aumento contrattuale
6°	126,72	35,48	24,08	29,15	88,70
5°	115,68	32,39	21,98	26,61	80,98
4°	105,47	29,53	20,04	24,26	73,83
3°	100,00	28,00	19,00	23,00	70,00
2°	94,52	26,47	17,96	21,74	66,16
1°	56,84	15,92	10,80	13,07	39,79
Parametro di riferimento convenzionale	100,00	28,00	19,00	23,00	70,00

(*) Gli incrementi dei mesi di gennaio e febbraio 2017 saranno retribuiti con la busta paga del mese di marzo 2017.

Tabella dei minimi pelletteria

Liv.	Minimi precedenti	Minimi dal 1.1.2017	Minimi dal 1.11.2017	Minimi dal 1.6.2018
6°	1.992,78	2.029,53	2.054,87	2.085,29
5°	1.802,32	1.835,87	1.859,00	1.886,77
4°S	1.689,15	1.720,53	1.742,17	1.768,14
4°	1.651,17	1.681,76	1.702,85	1.728,16
3°	1.580,70	1.609,70	1.629,70	1.653,70
2°	1.501,15	1.528,56	1.547,46	1.570,15
1°	1.191,73	1.208,21	1.219,58	1.233,22

Tabella minimi ombrelli ombrelloni

Liv.	Minimi precedenti	I minimi dal 1.1.2017	Minimi dal 1.11.2017	Minimi dal 1.6.2018
6°	1.408,80	1.444,28	1.468,36	1.497,50
5°	1.210,16	1.242,55	1.264,53	1.291,14
4°	1.090,73	1.120,26	1.140,30	1.164,56
3°	1.013,70	1.041,70	1.060,70	1.083,70
2°	937,89	964,36	982,31	1.004,05
1°	647,27	663,19	673,98	687,06

Art. 101 bis (Importo forfetario "una tantum")

Per i lavoratori in forza alla data del 14 gennaio 2014 è prevista la corresponsione di un importo forfetario "una tantum" di euro 300,00 lordi da erogarsi su due rate di pari importo:

- euro 150,00 con la retribuzione di febbraio 2014;
- euro 150,00 con la retribuzione di giugno 2014.

Il diritto all'importo forfetario è con riferimento all'anzianità di servizio maturata nei 9 mesi intercorrenti tra il 1° aprile ed il 31 dicembre 2013, con riduzione proporzionale per:

- servizio militare;
- aspettativa;
- congedo parentale;
- assunzione nel corso del periodo tra il 1° aprile ed il 31 dicembre 2013;
- Cassa integrazione salariale a "zero ore".

L'importo forfetario non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale, tantomeno del t.f.r. ed è già comprensivo dei riflessi diretti, indiretti e differiti di tutti gli istituti contrattuali e legali.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale (part-time) l'importo forfetario è riproporzionato all'orario concordato.

L'"una tantum" non è assorbibile dall'E.g.r. ex art. 10, punto 7.

PARTE INQUADRAMENTO LAVORATORI

Art. 102

(Inquadramento lavoratori - art. 33 - Declaratorie ed esemplificazioni)

6° Livello

A) Quadri

Appartengono a questo livello, con qualifica di quadro, i lavoratori che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 6° livello, svolgono, con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

B) Impiegati con funzioni direttive

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che operano in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa e autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante della attività aziendale.

Esemplificazioni

- Responsabile del servizio amministrazione.
- Responsabile del servizio commerciale.
- Responsabile del servizio organizzazione di produzione.
- Responsabile del servizio ricerche.
- Responsabile del servizio creazione esclusiva interna disegnatore modelli.
- Responsabile del servizio elaborazione dati.
- Coordinatore e/o analista EDP.

5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonoma responsabilità, facoltà di iniziativa e particolare competenza tecnico-pratica per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

Esemplificazioni

- Responsabile di reparto o di produzione.
- Responsabile ufficio amministrazione del personale.
- Responsabile ufficio programmazione.
- Responsabile contabilità generale.
- Responsabile contabilità industriale.
- Responsabile analisi tempi e metodi.
- Intermedi di 1ª categoria.
- Programmatore EDP.

4° Livello Super

A decorrere dal 1° settembre 1993 è stato istituito il livello 4° super, al quale appartengono:

- i lavoratori che coordinano e svolgono attività di particolare rilievo e complessità di carattere tecnico-amministrativo, che richiedono competenza e preparazione specifica, con facoltà di iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito degli obiettivi da conseguire;
- i lavoratori che guidano e controllano, in condizione di autonomia decisionale, il lavoro di un gruppo di altri lavoratori con apporto di competenza tecnico-pratica, assumendone la completa responsabilità.

Esemplificazioni

Fanno parte di questo livello le seguenti figure professionali tassativamente indicate:

- Traduttore corrispondente con completa conoscenza di almeno due lingue.
- Operatore di sistema EDP che sovrintende alla gestione e manutenzione dei terminali collegati all'utenza.
- Operatore modellista CAD-CAM addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli o parte di essi.
- Responsabile di area manutenzione con compiti di guida, controllo e supervisione di altri addetti.
- Analista tempi e metodi con completa conoscenza delle fasi di lavorazione.

A far data dal 1° luglio 1995 sono state altresì inserite queste figure:

- Responsabile del controllo finale di qualità.
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM) di parti primarie in rettile, serpenti e struzzo.

Settore selle e sedili

Fanno parte tassativamente del 4° livello super le seguenti figure professionali:

- Operaio cucitore (capolinea o capogruppo istruttore) che lavorando manualmente, è preposto anche alla guida di un gruppo di operai con parziale responsabilità decisionale del lavoro degli stessi.
- Addetto al controllo finale di qualità.

4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente una esperienza acquisibile tramite un consistente periodo di pratica lavorativa e/o specifici corsi professionali.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla conduzione ed ai risultati della lavorazione.

Esemplificazioni

- Intermedi di 2ª categoria.
- Operatori di centro elaborazione dati.
- Traduttore corrispondente con completa conoscenza di una lingua straniera.
- Analista.
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM) di parti primarie in pelli pregiate (es.: vitelli e capretti pieno fiore).
- Confezionatore provetto in grado di eseguire autonomamente e al completo qualsiasi manufatto fine o di lavorazione pregiata.
- Operatori che svolgono normalmente una pluralità di mansioni inquadrati nel 3° livello.
- Manutentore attrezzista finito con capacità di qualsiasi intervento su macchine ed impianti.
- Macchinista in grado di eseguire ogni tipo di cucitura su ogni tipo di macchina, capace di svolgere autonomamente ed al completo lavori di notevole complessità su oggetti in pelle o tessuto pregiato.
- Addetti alla sbazzatura di gropponi o schiappe non segnate (selleria).
- Falegnami completi di produzione (valigie e bauli).
- Operatori che preparano e attrezzano autonomamente macchine omogenee ad alta tecnologia per cartotecnica.
- Addetti al magazzino di gestione materiale.

Settore selle, sedili e buffetteria di articoli sportivi

- Attrezzista meccanico che esegue stampi per la lavorazione della lamiera.
- Fabbro di banco finito.
- Addetto alla confezione su modello di campioni di qualsiasi tipo.
- Addetto al controllo delle lavorazioni intermedie delle parti secondarie.
- Sellai di finimenti e selle per cavallo (da tiro, da carrozza e da equitazione).
- Addetti alla cucitura a mano capaci di eseguire qualsiasi cucito.

3° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di precisione, anche se inseriti in forme organizzative di gruppo, che comportano un grado di conoscenza delle macchine e materiali e/o procedimenti tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un adeguato periodo di pratica lavorativa oppure corsi professionali appositi.

Esemplificazioni

- a) Settore pelletteria, cartelle, sottobracci
- Borsettieri che eseguono lavoro in cuoio o pelli di qualsiasi tipo o tessuto pregiato.
 - Confezionisti di pelletterie come: portafogli, portastigarette, sottobracci, cartelle, astucci e servizi toeletta, albo per fotografie ed oggetti simili, eseguiti in cuoio o pelle di qualsiasi tipo o tessuto pregiato.
 - Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM) di parti in pelle o tessuto pregiato.
 - Addetti alla scarnitura.
 - Addetti alla cucitura completa a macchina del manufatto in pelle o tessuto pregiato.
 - Addetti alla cucitura a macchina di parti principali della borsa in pelle o tessuto pregiato.
 - Addetti all'applicazione di cerniere complesse e/o serrature complesse su borse di pellame pregiato.
 - Addetti alla rifinitura che intervengono con autonomia e capacità professionale a correggere ed eliminare gravi difetti del manufatto.

- b) Settore valigie e bauli
- Addetti al taglio di cuoi, pelli, tessuti, fibra o fibrone non segnati.
 - Confezionatori di valigie, sacche da viaggio, valigette e simili, nonché di valigie-armadio, bauli-armadio, bauli sagomati per automobili, a struttura rigida.
 - Addetti a cuciture complesse a macchina del manufatto in pelle e cuoio e tessuti pregiati guarniti in pelle.
 - Addetti all'applicazione di cerniere complesse e/o serrature complesse su valigie di pellami o tessuti pregiati o tessuti pregiati guarniti in pelle.
 - Addetti alle macchine per stampaggio ad iniezione o di macchine per formatura sottovuoto, in grado di attrezzare ed eseguire la messa a punto.

- c) Settore selle, sedili, cuscini, borsette per cicli e motocicli; buffetterie di articoli sportivi
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di cuoio, pelli o cuoietti non segnati.
 - Addetti alla cucitura a mano o a macchina di selle, sedili o cuscini.
 - Addetti al montaggio di copertine in pelle su telai.
 - Addetti alla saldatura.
 - Operatore che svolge mansioni di sellaggio su modelli diversi di vettura e per sedili elettrici in pelle ed alcantara.
 - Addetti alla segnatura del cuoio.
 - Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), del cuoio o pelli non segnate.

- d) Settore cinture in genere
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di pelli non preparate.

- e) Settore guarnizioni e articoli tecnici di cuoio
- Addetti alla selezionatura.
 - Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di gropponi o schiappe non segnati.
 - Addetti alla preparazione di stampi o modelli.
 - Addetti alla tornitura.
 - Attrezzisti di guarnizioni ed articoli tecnici.

- f) Per tutti i settori
- 1) Addetti al servizio amministrativo
 - 2) Addetti a lavori discontinui o mansioni di semplice attesa o custodia:
 - Autisti in grado di effettuare interventi di manutenzione sul mezzo.
 - 3) Ausiliari:
 - Meccanici attrezzisti.
 - Addetti alla manutenzione degli impianti e delle macchine (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, ecc.).
 - 4) Addetto al magazzino con uso di mezzi meccanici/automatici.

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti predefiniti con fasi che richiedono interventi di media complessità, che comportano conoscenze di materiali, macchine e procedimenti tecnico-amministrativi, acquisibili con un idoneo periodo di esperienza e/o con un corso professionale apposito.

Esemplificazioni

- a) Settore pelletterie, cartelle, sottobracci
- Borsettai addetti ai lavori semplici o correnti.
 - Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di parti secondarie in pelle e di parti primarie di succedanei e fibre e fodere in pelle o tessuto.
 - Addetti alla montatura di cerniere e serrature.
 - Addetti alla preparazione a mano di confezioni.
 - Addetti alla scamitura di sottoprodotti o surrogati del cuoio o della pelle.
 - Addetti alle cuciture semplici a macchina anche di manufatti completi.
 - Addetti alla cucitura di fodere.
 - Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di cartoni.
 - Addetti alla rifinitura, lucidatura, stiratura di oggetti finiti.
 - Addetti esclusivamente a lavori accessori come: impastare, suppanare, lavare, incollare.
 - Addetti all'applicazione di parti metalliche e guarnizioni su cartelle di sottoprodotti e surrogati del cuoio.
 - Addetti alle varie fasi delle confezioni di cartelle e sottobracci in sottoprodotti o surrogati del cuoio e della pelle.
 - Lavori di aiuto alle mansioni di livello superiore.

- b) Settore valigie e bauli

- Addetti al taglio su segnato o con modello di sottoprodotti, surrogati, tessuto, fibre, fibrone, carta o cartone e fodere.

- Confezionatori a mano o a macchina di manufatti semplici e di lavorazioni correnti.
- Addetti alla rivettatura.
- Addetti alla piegatura.
- Addetti alla scamitura a macchina (con macchina preparata) di cuoio e pelli.
- Addetti alla macchina per stampaggio ad iniezione e formatura sottovuoto.
- Falegnami scheletristi di bauli comuni, di casse e gabbie da imballo.
- Addetti a cuciture semplici a macchina.
- Addetti a lavori di aiuto alle mansioni di livello superiore.
- Addetti all'applicazione di guarnizioni.
- Addetti alla foderatura in carta o tela di bauli e/o parti accessorie.

c) Settore selle, sedili, cuscini, borsette per cicli e motocicli, buffetterie di articoli sportivi

- Addetti alla montatura delle copertine su telai.
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di feltro, feltro-gomma, finte pelli o succedanei non segnati, di pelli, cuoio o cuoietti segnati.
- Addetti a cuciture semplici a macchina.
- Addetti a lavori di saldatura semplici.
- Addetti alla stampatura, marcatura e smussatura.
- Addetti a lavori di aiuto di mansioni a livello superiore.
- Addetti alla montatura della pelle o finta pelle sul feltro.
- Addetti alla refilatura, alla foratura, rivettatura, applicazione dei ganci o targhette.
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di cuoi o pelli o tela, già segnati.
- Addetti alla preparazione, alla cucitura a mano di parti secondarie, allo stampaggio.
- Addetti a lavori di aiuto alle mansioni di livello superiore.
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di recuperi di cuoio o tela.
- Addetti a cuciture semplici a macchina.

d) Settore cinture in genere

- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di pelli preparate.
- Addetti a cuciture semplici a macchina.
- Addetti alla scamitura.
- Addetti alle varie fasi della confezione di cinture e cinturini.

e) Settore guarnizioni e articoli tecnici di cuoio

- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM).
- Addetti alla stampatura di guarnizioni e articoli tecnici.
- Addetti alla tornitura di guarnizioni.
- Addetti alla ceratura.
- Addetti alla lucidatura, fustellatura, cernita di materiale di recupero.

f) Per tutti i settori

- Addetti a lavori discontinui o mansioni di semplice attesa o custodia.
- Autisti, motocarristi.
- Guardiani.
- Fattorini, portinai, custodi.
- Addetti al magazzino con meri compiti operativi.

1° Livello

Appartengono a questo livello:

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

Art. 103

(Nuovo inquadramento)

"Commissione tecnica paritetica per l'inquadramento"

Sperimentazione

Indennità di posizione organizzativa (IPO)

(Inquadramento unico dei lavoratori - Art. 33)

"Commissione nazionale tecnica paritetica per l'inquadramento"

Nel triennio di vigenza del c.c.n.l. opererà una apposita "Commissione tecnica paritetica per l'inquadramento" - composta da pari numero di rappresentanti designati dalle due parti - cui è demandato il compito di individuare e procedere all'inquadramento:

- di mansioni obiettivamente nuove;

- nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche abbiano subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia.

La Commissione si riunirà a richiesta di una delle parti in presenza di un problema di inquadramento che abbia carattere generale.

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

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

La "Commissione nazionale paritetica per l'inquadramento" effettuerà attività di ricerca e di confronto per verificare motivazioni, criteri di elaborazione e di attuazione nonché effetti pratici di esperienze innovative. A tal fine le Organizzazioni nazionali provvederanno a far pervenire alla Commissione nazionale settoriale per l'inquadramento i testi delle intese raggiunte. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni stipulanti, che si riuniranno per una verifica dei risultati stessi.

La Commissione decide all'unanimità.

"Sperimentazione"

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

Pertanto nel triennio di vigenza del c.c.n.l., alla "Commissione tecnica paritetica per l'inquadramento" è demandato anche il compito di:

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

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione dovranno permettere alle parti stipulanti il c.c.n.l. di individuare le soluzioni più adeguate per riconoscere, nell'ambito dei contenuti della mansione, anche l'apporto individuale all'esercizio della professionalità.

Collateralmente ai lavori della Commissione di cui sopra, le parti convergono di realizzare nell'arco di vigenza del presente contratto nazionale, anche attraverso una fase di congrua sperimentazione, una modalità di riconoscimento dei migliori comportamenti organizzativi, con le caratteristiche e nel rispetto delle seguenti linee direttrici.

Pertanto, entro il 31 maggio 2011, con il contributo di appositi gruppi di lavoro composti da esperti e rappresentanti di aziende e lavoratori dei vari comparti produttivi e facendo particolare riferimento agli aspetti di innovazione tecnologica e organizzativa intervenuti negli ultimi anni, saranno individuati in modo tassativo per ognuno dei principali comparti produttivi:

- i comportamenti organizzativi più significativi dei singoli comparti;
- una o più mansioni per ciascun comparto produttivo tra quelle già previste dall'inquadramento contrattuale vigente su cui si evidenziano maggiormente tali comportamenti organizzativi.

A titolo esemplificativo, gli elementi di arricchimento della professionalità di cui sopra, intesi come comportamenti organizzativi, oggettivamente descritti, che differenziano in modo inequivocabile e riconosciuto la professionalità espressa dai lavoratori inquadrati nel medesimo livello professionale di base, potranno riguardare:

- assunzione di responsabilità aggiuntive, rispetto a quelle di norma richieste al livello professionale di base, nell'ambito del processo produttivo;
- particolari abilità o competenze tecniche, descritte in modo obiettivo e dettagliato, che integrano e completano il profilo professionale di base;
- conoscenza, capacità ed esperienza, richieste dall'azienda e assicurate dal lavoratore, nello svolgimento di differenti mansioni in diversi reparti/impianti produttivi tassativamente indicati;
- responsabilità di assistenza e supporto di altri lavoratori svolgenti le medesime mansioni;
- affidamento esplicito di lavoratori in formazione "on the job" per periodi di durata significativa.

Nel corso dei suoi lavori, la Commissione tecnica paritetica per l'inquadramento potrà precisare, modificare e integrare i suddetti comportamenti organizzativi indicati dalle parti.

Saranno individuate, per ogni specifico comparto produttivo, mansioni che interessano un numero di lavoratori significativo, ma non maggioritario.

Per ciascuna delle mansioni individuate saranno definiti in modo oggettivo e dettagliatamente descritti gli elementi di arricchimento della professionalità in base ai quali potrà essere riconosciuta una differenziazione qualitativa di valore professionale rispetto ai profili base già descritti nelle declaratorie e nei

profili vigenti. Tali elementi saranno definiti, in relazione all'interesse aziendale all'arricchimento della professionalità dei lavoratori, come stimolo nei confronti dei lavoratori stessi per la loro progressione professionale.

Le conclusioni della "Commissione tecnica paritetica per l'inquadramento" saranno valutate e formalizzate dalle parti con specifico accordo.

In tale accordo le parti formalizzeranno:

- le mansioni individuate dalla "Commissione tecnica paritetica per l'inquadramento" secondo i criteri di cui sopra e sulla base di sperimentazioni effettuate nel 2° livello di contrattazione;

- per ciascuna delle mansioni individuate, una specifica "Indennità di posizione organizzativa" (IPO), che potrà anche assumere valori differenziati in relazione al valore oggettivamente riconosciuto agli elementi di arricchimento della professionalità come sopra definiti, mediamente pari a 20 € lordi mensili;

- i criteri di attribuzione dell'indennità ai lavoratori interessati.

L'Indennità di posizione organizzativa (IPO), come sopra definita, avrà le seguenti caratteristiche:

- sarà indicata in cifra fissa mensile omnicomprensiva di ogni incidenza della stessa su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti (compreso il t.f.r.) di origine legale o contrattuale;

- sarà corrisposta ai lavoratori interessati dal mese successivo a quello nel quale si presentano le condizioni, mentre l'erogazione stessa cesserà automaticamente dal mese successivo a quello in cui per il lavoratore dovesse venir meno la causa oggettiva che ne dà titolo;

- potrà assorbire gli eventuali superminimi individuali o analoghe indennità professionali già attribuiti dall'azienda al lavoratore avente diritto.

Inoltre, l'accordo definirà i tempi e le modalità di attivazione della sperimentazione prevedendo:

- un congruo periodo di tempo nel quale le aziende interessate saranno opportunamente informate con specifiche iniziative;

- un periodo di prima applicazione, per ciascun comparto produttivo, in alcune "aziende pilota" tra quelle maggiormente strutturate a livello di relazioni industriali;

- la data di applicazione nella generalità delle imprese interessate.

Tre mesi prima della scadenza del contratto nazionale, le parti verificheranno quanto emerso dall'applicazione della presente normativa e i risultati formeranno oggetto di una valutazione in sede di rinnovo contrattuale.

PARTE SELLERIE per automobili e cicli-motocicli

Settore sellerie per automobili e cicli-motocicli

Art. 104 (Regolamentazione lavoro a squadre)

Decorrenza 1° ottobre 1994

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

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

La distribuzione dell'orario di lavoro viene stabilita in conformità con le disposizioni di cui all'art. 31 - Parte generale e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.

In attuazione a quanto disposto dall'art. 36 - Parte generale l'orario contrattuale sarà ragguagliato a:

- 40 ore, ivi compresa la mezz'ora giornaliera di riposo.

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

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

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

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

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

Le modificazioni dei turni devono essere notificate 24 ore prima mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile, salvo i casi di forza maggiore. 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, ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo n. 66/2003, può essere inferiore a 11 ore, se concordato.

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

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni, in relazione alle norme dell'art. 36 - Parte generale.

Per le ore di lavoro a squadre, 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, nei casi di riduzione dell'orario, fino ad 11 ore complessive di lavoro se si tratta di lavoro a 2 squadre (ore 5 e mezza giornaliere per ciascuna squadra) e fino a 13 ore e mezza se si tratta di 3 squadre (ore 4 e mezza giornaliere per ciascuna squadra).

In deroga a quanto sopra, nel caso che, per effetto della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro previsto dall'art. 36 - Parte generale sia effettuato in un solo giorno della settimana un orario inferiore alle 6 ore, verrà ugualmente corrisposta la maggiorazione stessa.

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

Riduzione dell'orario di lavoro

Gli addetti alle squadre del settore sellerie per automobile e cicli-motocicli usufruiranno delle seguenti riduzioni complessive annue dell'orario di lavoro:

- lavoro a turni: 52 ore;
- lavoro a turni 2 x 8: 52 ore;
- lavoro a turni 3 x 8 o notturno fisso:
 - a) 52 ore sino al 30 settembre 1994;
 - b) 60 ore dal 1° ottobre 1994.

Le ulteriori 8 ore previste dal 1° ottobre 1994 per gli addetti al lavoro su tre turni o notturno fisso maturano a fronte di una presenza effettiva di 50 notti nell'anno solare, in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente.

Assorbimento

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto nazionale per le 2 festività nazionali già del 2 giugno e del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di giugno e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

Modalità applicative

Per le modalità applicative e di godimento si rinvia a quanto previsto dall'art. 36 - Parte generale.

Dichiarazione a verbale 1

La riduzione dell'orario di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'art. 36 - Parte generale e sarà assorbita fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

Dichiarazione a verbale 2

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

Chiarimento a verbale 1

Qualora nella mezz'ora di riposo effettuata fuori dall'ambiente di lavoro le macchine siano rimaste funzionanti, le controversie sugli eventuali effetti che dovessero derivare ai lavoratori, saranno esaminate prima in sede aziendale e poi, occorrendo, in sede territoriale.

Chiarimento a verbale 2

Per i fanciulli e gli adolescenti la mezz'ora di riposo intermedio di cui al 2° comma è stata determinata attuando la facoltà prevista dalla legge in materia.

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

PARTE PREVIMODA

Art. 105

(Fondo intersettoriale di previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del Fondo PREVIMODA, con decorrenza 1° gennaio 2012 è stato elevato di 0,30 punti percentuali passando dall'1,20% all'1,50%.

Fermo restando convenuto:

- la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da PREVIMODA;
- la facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari "una tantum", qualora la contrattazione aziendale lo preveda;
- l'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;
- di consentire il primo versamento al Fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione;
- che ai lavoratori eletti nell'assemblea di PREVIMODA spetta - per la durata del relativo mandato - il diritto ad una giornata di permesso retribuito per la partecipazione alle riunioni dell'assemblea ordinaria o straordinaria del Fondo.

Altresì con decorrenza 1° gennaio 2014 le parti hanno concordato quanto segue:

- in occasione di ogni rinnovo del c.c.n.l. nazionale, e della consegna del testo del contratto stesso ai lavoratori ai sensi dell'art. 4, l'azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore il materiale informativo sul fondo PREVIMODA, materiale predisposto dal fondo stesso;
- l'azienda consegnerà ad ogni lavoratore neo-assunto il materiale informativo sul fondo previdenza con la proposta e la modulistica per l'iscrizione come previsto dall'art. 22;
- con periodicità triennale le aziende sono impegnate a proporre ai lavoratori non iscritti alla previdenza complementare l'opportunità di associarsi a PREVIMODA, secondo forme e procedure che saranno definite dalle parti istitutive del fondo con apposito accordo;
- le aziende agevoleranno la partecipazione dei lavoratori individuati dal fondo come propri "referenti" aziendali ai seminari formativi organizzati da PREVIMODA. I permessi relativi potranno essere coperti con eventuali residui del monte ore per la formazione continua di cui all'art. 58;
- AIMPES si dichiara disponibile ad un incremento dello 0,20% del contributo aziendale destinato alla previdenza integrativa da calcolarsi sull'E.r.n., per finanziare l'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente, da stipularsi entro il 30 giugno 2014 previo specifico accordo tra le parti istitutive.

Nota informativa - Documentazione - Recapiti utili

Una dettagliata "Nota informativa", lo Statuto e il progetto esemplificativo standardizzato sono disponibili sul sito Internet del Fondo PREVIMODA, dove sono altresì disponibili il documento sul regime fiscale, il documento sulle anticipazioni, il documento sulle rendite e ogni altra informazione generale utile all'iscritto.

Sito Internet del Fondo: www.previmoda.it

Indirizzo e-mail: fondo.previmoda@previmoda.it

Telefono: 02/66101340 - Numero verde: 800990950 (riservato ai lavoratori) - Fax: 02/66105169

Sede legale: viale Sarca, 223 - 20126 Milano (MI)

NOTE TRA LE PARTI

Nota tra le parti 1

Tenuto conto del particolare carattere di "operatività", si propone uno stralcio dell'intesa di categoria AIMPES/FEMCA-FILTEA-UILTA 26 aprile 2006 sull'apprendistato professionalizzante (come da All. XIX) in particolare per quanto riguarda la formazione delle "figure trasversali".

Contenuti professionalizzanti per la formazione in apprendistato Figure trasversali settore tessile-abbigliamento-moda-pelli-cuoio

<i>Aree aziendali</i>	<i>Amministrazione e gestione del personale</i>	<i>Area servizi generali</i>	<i>Sistemi informativi</i>
Conoscere i prodotti ed i servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore
Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Conoscenza della strumentazione tecnica Lingue	Informatica generale Lingue
Conoscere e sapere utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro	Tecniche di: gestione aziendale, archiviazione, amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione	Tecniche di comunicazione e relazione	Tecniche e metodi di lavoro
Conoscere e saper utilizzare strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature,	Competenze informatiche	Conoscenza degli strumenti di Office Automation	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro

macchinari, strumenti di lavoro)			
Conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale
Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo	Innovazioni	Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente	Innovazioni Orientamento alla qualità

<i>Logistica</i>	<i>Commerc. e comunicaz.</i>	<i>Manutenz. e impiantistica</i>
Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei prodotti finiti, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza prodotti, dell'impiant. di produzione e servizi di settore
Conoscenza dei mezzi e delle attrezzature di stoccaggio e movimentazione delle merci	Struttura della rete distributiva Lingue	Materiali di lavoro, componentistica, impianti
Tecniche e metodi di lavoro Tecniche di magazzino e stoccaggio	Tecniche di comunicaz. Tecniche di ricerca di mercato Tecniche di vendita Tecniche di marketing Servizio clienti	Tecniche di manutenzione
Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Competenze informatiche Strumenti di lavoro
Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia e tutela ambientale	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Sicurezza, misure di prevenzione, protezione individuale Ecologia tutela ambientale
Innovazioni Orientamento alla qualità	Innovazioni Orientam. alla qualità e/o alla soddisfaz. del cliente	Innovazioni

Nota tra le parti 2

Tenuto conto del particolare carattere di "operatività" si propone la casistica del trattamento economico di malattia nei casi di C.i.g. e C.i.g.s. (Allegato XIV).

<i>Trattamento per gli operai</i>	
Causa di assenza	
A) Il dipendente si ammala prima del ricorso alla C.i.g.o. o alla C.i.g.s.	
INPS	Azienda
C.i.g. ordinaria e C.i.g. straordinaria: - sospensione a zero ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di C.i.g.o./C.i.g.s. - riduzione orario di lavoro o sospensione a zero ore ma non di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di malattia	Il trattamento di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato: 1) C.i.g. a zero ore per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo: anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in C.i.g. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in C.i.g. dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale. 2) C.i.g. a zero ore, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti della copertura C.i.g. solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra, gruppo di lavoratori che sono stati messi in Cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna

	<p>decurtazione.</p> <p>3) C.i.g. in riduzione d'orario per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo: anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in C.i.g. ad orario ridotto.</p> <p>L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione.</p> <p>4) C.i.g. in riduzione d'orario, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo</p> <p>Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. (solo per le ore di prevista C.i.g.) solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra o gruppo che sono stati collocati in C.i.g. con riduzione d'orario.</p> <p>In tal caso, l'integrazione di malattia viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione.</p> <p>In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p>
--	---

Causa di assenza	
B) Il dipendente si ammala dopo il ricorso alla C.i.g.o. o alla C.i.g.s.	
<p>C.i.g. ordinaria e C.i.g. straordinaria:</p> <p>- Sospensione a zero ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente:</p> <p>- spetta l'indennità di C.i.g.o./C.i.g.s.</p> <p>- riduzione orario di lavoro o sospensione a zero ore ma non di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente:</p> <p>- spetta l'indennità di malattia</p>	<p>Il trattamento integrativo di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</p> <p>1) C.i.g. ordinaria e straordinaria a zero ore</p> <p>Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in C.i.g. dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) C.i.g. ordinaria e straordinaria in riduzione di orario</p> <p>L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, e nei limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione</p>

<i>Trattamento per gli impiegati, intermedi e quadri</i>	
Causa di assenza	
A1) L'intermedio/impiegato è già assente per malattia prima del ricorso alla C.i.g. o alla C.i.g.s.	
Trattamento spettante	
<p>1) C.i.g. ordinaria/straordinaria a zero ore per tutta la sede, ufficio o reparto</p> <p>Anche l'intermedio/impiegato in malattia, se non fosse stato assente per malattia prima del ricorso alla C.i.g., sarebbe stato collocato in C.i.g.</p> <p>Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in C.i.g. dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p>	
<p>2) C.i.g. ordinaria/straordinaria a zero ore, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto</p> <p>Se l'intermedio/impiegato malato fa parte della sede, ufficio o reparto in cui tutti sono stati collocati in C.i.g., il trattamento di malattia in atto viene ridotto (nei primi 4 mesi di assenza) entro i limiti di copertura della C.i.g.</p> <p>Se l'intermedio/impiegato è assente da oltre 4 mesi continuerà a percepire il 50% della retribuzione, fino al termine della malattia, entro i limiti del periodo di comporto e di copertura della C.i.g.</p>	
<p>3) C.i.g. ordinaria/straordinaria in riduzione d'orario per tutta la sede, ufficio o reparto</p> <p>Anche l'intermedio/impiegato in malattia (se non fosse stato già assente per malattia) sarebbe stato collocato in C.i.g. ad orario ridotto.</p> <p>Il trattamento contrattuale di malattia viene corrisposto in misura normale per i periodi di previsto lavoro ed in misura ridotta entro i limiti di copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione.</p>	
<p>4) C.i.g. ordinaria/straordinaria in riduzione di orario, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto</p> <p>Il trattamento di malattia viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. (solo per i periodi di prevista Cassa integrazione) solo se l'intermedio/impiegato malato fa parte del gruppo di intermedi/impiegati che sono stati collocati in C.i.g. con riduzione di orario. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.</p>	
Causa di assenza	
B1) L'intermedio/impiegato si ammala dopo il ricorso alla C.i.g. o alla C.i.g.s.	
<p>1) C.i.g. ordinaria/straordinaria a zero ore</p> <p>Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in C.i.g. dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p>	
<p>2) C.i.g. ordinaria/straordinaria in riduzione di orario</p>	

L'impiegato percepisce il trattamento contrattuale di malattia nelle normali misure, per i periodi di previsto lavoro, e nei limiti della copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione.

Casistica del trattamento economico di malattia nei casi di C.i.g. e C.i.g.s.

Note applicative alla tabella

Impiegati e intermedi

La determinazione del trattamento economico di malattia spettante agli impiegati ed intermedi in concomitanza con la Cassa integrazione, è stata effettuata tenendo conto del principio di equità di trattamento tra operai ed impiegati/intermedi. All'analogo principio di parità le parti stipulanti erano ricorse in passato per regolamentare il trattamento di malattia degli apprendisti e la riduzione del trattamento di malattia nei casi di assenza alla visita di controllo.

Agli intermedi si applicano le regole previste per gli impiegati, tenendo conto che il trattamento di malattia è corrisposto dal datore di lavoro, ma con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di percepire dall'INPS.

Ricovero ospedaliero

Nei casi di ricovero ospedaliero di operaio senza familiari a carico, e di conseguente riduzione dell'indennità di malattia INPS ai 2/5, resta a carico del datore di lavoro la differenza fino ai limiti di copertura della C.i.g.

Comunicazione dello stato di malattia

C.i.g.o./C.i.g.s. in sospensione totale a zero ore per tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: il lavoratore percepisce le integrazioni salariali, l'attività lavorativa è totalmente sospesa, non dovrà comunicare lo stato di malattia.

C.i.g.o./C.i.g.s. in riduzione di orario e/o in rotazione per il reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: dovrà essere comunicato e documentato lo stato di malattia.

Cassa integrazione con rotazione

Nei casi in cui la Cassa integrazione è effettuata "a rotazione", ed i turni sono già stati predisposti, il trattamento integrativo spettante al lavoratore ammalatosi mentre era in C.i.g. viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione. Per i periodi di successivo normale lavoro, il trattamento integrativo è corrisposto nelle normali misure.

Maturazione dei ratei

Ai fini della maturazione dei ratei degli istituti indiretti e differiti, restano ferme le disposizioni contrattuali previste nei casi di malattia, per la parte di competenza dell'azienda.

Infortunio e malattia professionale

L'infortunio sul lavoro e la malattia professionale danno diritto alle relative indennità a carico degli enti assicuratori ed esulano pertanto dal concetto di malattia e dalle casistiche del presente Allegato XIV.

N.d.R.: L'accordo 31 marzo 2014 prevede quanto segue:

Premesso

- che nei recenti rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro dei rispettivi settori industriali le parti contraenti hanno concordato un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% dell'E.r.n., aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare a Previmoda per il finanziamento di una assicurazione per premorienza ed invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al Fondo Previmoda stesso;

- che le Parti intendono dare esecuzione alla suddetta previsione contrattuale.

Tutto ciò premesso, che forma parte integrante del presente verbale di accordo, le parti hanno concordato quanto segue:

- con decorrenza dal 1° luglio 2014, per ogni lavoratore iscritto a Previmoda che versi il proprio contributo al fondo di previdenza complementare, le aziende che applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro dei settori come sopra rappresentati verseranno un contributo aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare pari allo 0,20% dell'E.r.n. (Elemento retributivo nazionale). Tale contributo sarà destinato integralmente al finanziamento di un'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente che il Fondo Previmoda stipulerà sulla base del bando di gara allegato al presente Verbale di accordo.

PARTE PROTOCOLLI

Protocollo I

Tutela della dignità personale dei lavoratori

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della

dignità della persona in ogni suo aspetto, compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

In particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in argomento, vengono inserite nella parte relativa alla legislazione del lavoro, allegata al presente contratto, le risoluzioni del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990 e del Parlamento della UE A5-0283/2001.

In caso di emanazione di specifiche normative, le parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

Protocollo II

Codice di condotta

Protocollo di intesa su Codice di condotta, eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile nelle attività economico-produttive internazionali, per il rispetto dei diritti fondamentali e sulla contraffazione e concorrenza sleale

FILTA, FILTEA, UILTA e AIMPES considerano il settore della pelletteria strategico nell'ambito del sistema moda italiano, sia sul piano del contributo al saldo commerciale dell'Italia che sul piano della tutela e dello sviluppo dell'occupazione, in special modo in quella femminile.

Il settore della pelletteria nello specifico è caratterizzato da un sistema di impresa che insieme a grandi marchi leader mondiali della moda, vede la ricchezza di un sistema di piccole imprese contoterziste e non, depositarie di una cultura del lavoro, di una creatività, di una capacità produttiva oggi insidiata dalle nuove difficoltà del mercato, da debolezze intrinseche ad un sistema polverizzato, ma anche da fattori esterni gravi e da contrastare.

Le parti sociali sono da tempo impegnate sia sul tavolo del Ministero dell'industria, sia su quello del dialogo sociale settoriale in Europa, in una serie di iniziative che tra l'altro alleggeriscano considerevolmente il costo del lavoro da oneri sociali impropri ed eccessivi, che oggi penalizzano particolarmente le imprese ad alta intensità di manodopera e che danneggiano la capacità di tenuta dell'occupazione, anche in riferimento a fasce deboli del mercato del lavoro.

L'accelerazione di questa discussione è vitale per tutto il sistema moda e in particolare per la pelletteria italiana, leader mondiale, per fronteggiare l'aggressività di nuovi competitori a basso costo del lavoro e frenare i processi di delocalizzazione che sempre più interessano anche il nostro Paese.

Le parti reputano altresì necessaria una più efficace azione di controllo e repressione da parte degli Organi dello Stato di fenomeni di pirateria, contraffazione e di vera e propria illegalità, compreso un consistente mercato parallelo che nel comparto sviluppa un preoccupante giro d'affari; è questo il senso di tavoli aperti anche a livello istituzionale locale, nei distretti dove questo fenomeno è particolarmente avvertito.

Le parti firmatarie del contratto collettivo di lavoro si faranno interpreti di questa esigenza e promotrici di incontri specifici con le istituzioni preposte, oltreché di una campagna di sensibilizzazione.

Nel richiamare la convergente attenzione sui problemi posti dall'internazionalizzazione delle produzioni, AIMPES e Organizzazioni sindacali FILTA, FILTEA, UILTA ritengono utile la diffusione e la promozione tra le imprese delle intese realizzate sui Codici di condotta e sul rispetto delle Convenzioni OIL, sottoscritte il 17 febbraio 1998 e il 29 aprile 1998 in allegato (Allegato XVII).

Le parti firmatarie ritengono inoltre strategica la tematica della formazione e delle risorse umane, decisivo al fine dello sviluppo di più marcate competenze professionali in grado di permettere di acquisire nuove tecnologie, sia sul piano produttivo che del marketing (compreso lo sviluppo del commercio elettronico) e di corrispondere più adeguatamente alle sfide del mercato.

Le parti firmatarie si attiveranno perché vengano adottate idonee iniziative per la determinazione di tariffe ispirate a criteri di trasparenza e di rispetto delle regole di mercato nei rapporti tra committenti e contoterzisti, al fine di garantire in favore dei lavoratori l'applicazione dei minimi contrattuali nazionali e di sostenere la competitività delle imprese.

Il monitoraggio dell'andamento dell'occupazione e delle caratteristiche del mercato del lavoro riguarderà, nel rispetto delle normative vigenti, tutte le diverse forme ed occasioni di lavoro, non esclusi, in quanto disponibili, elementi relativi a cooperative di servizi e a prestazioni di lavoro parasubordinato, che non riguardino professionalità di tipo direttivo.

Le parti ritengono infine utile attivare politiche di sostegno mirate, anche di carattere finanziario, nell'ambito nazionale, regionale e distrettuale, che puntino alla crescita dimensionale di impresa, alla consorziazione, alla definizione di un modello di azienda più strutturata e solida organizzativamente, finanziariamente e produttivamente.

Ex Protocolli III, III-bis, III-ter e IV (PREVIMODA)

Vedi Allegati I, I-bis, II, II-bis.

Protocollo V

Mense aziendali (Art. 49)

Accordo 20 ottobre 1948 da valere per i dipendenti
delle aziende manifatturiere, pelle e cuoio

In Milano, 20 ottobre 1948

Tra

l'Associazione nazionale industrie manifatturiere, pelli e cuoio (AN.I.M.P.E.C.);

e

la Federazione italiana lavoratori abbigliamento (F.I.L.A.);

Considerata la situazione contingente e alimentare attuale, dato atto che le parti non intendono pregiudicare le rispettive questioni di principio, convengono quanto segue:

Le ditte che non hanno mensa debbono corrispondere a ciascun dipendente, nei giorni di effettivo lavoro, una indennità sostitutiva ragguagliata a lire 30 per ogni giornata di lavoro.

L'indennità non sarà reclamata dai dipendenti da aziende presso le quali funzioni la mensa aziendale.

Le disposizioni del presente accordo non costituiscono modifica delle condizioni di miglior favore aziendali in atto.

Eventuali migliori condizioni che venissero concordate fra le due superiori Confederazioni, verranno introdotte a completamento o sostituzione, dove occorra, del presente accordo.

Il presente accordo decorrerà dal 1° novembre 1948 e scadrà il 30 ottobre 1949. Qualora non venga disdetto almeno un mese prima della scadenza l'accordo si intenderà rinnovato per un altro anno.

Protocollo VI

Accesso ai finanziamenti pubblici agevolati

Le parti riconoscono l'opportunità che la legislazione preveda, tra le condizioni per accedere ai finanziamenti pubblici agevolati, la dichiarazione dell'azienda di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza.

Protocollo VII

Processi di ristrutturazione

Le parti si danno atto della necessità che, nell'ambito di un miglioramento delle relazioni a tutti i livelli, la gestione dei processi di ristrutturazione - soprattutto quando comportino esuberanza di personale - sia fondata sul confronto e la ricerca di soluzioni evitando i conflitti.

In tal senso invitano le aziende, le R.S.U. e le reciproche strutture e Associazioni ad uniformare i comportamenti.

Protocollo VIII

Protocollo sui distretti industriali

Le parti per la vigenza del presente c.c.n.l. individuano le seguenti aree territoriali caratterizzate da un elevato grado di omogeneità e da un'altamente significativa concentrazione di aziende del settore:

- Milano - Vicenza - Bologna;

- Firenze - Macerata - Napoli.

Costituiranno oggetto di confronto:

- andamento e caratteristiche dell'occupazione del settore;

- formazione e fabbisogni professionali in collegamento con gli Organismi bilaterali di cui agli accordi interconfederali;

- ambiente di lavoro e problemi ecologici;

- competitività, efficienza e produttività del sistema in rapporto alla evoluzione della congiuntura.

Le parti confronteranno le rispettive valutazioni alla ricerca di possibili convergenze per individuare eventuali proposte comuni, in collegamento con gli interventi a livello nazionale ed europeo, da sottoporre alla attenzione degli enti ed istituzioni locali e regionali.

L'attivazione della fase di informazione/consultazione di cui sopra non deve dare luogo a duplicazione di informazioni.

PARTE ALLEGATI

Allegato I

PREVIMODA
Scheda informativa per i potenziali aderenti
al Fondo pensione

La presente nota informativa si compone delle seguenti quattro sezioni:

- 1) scheda sintetica;
- 2) caratteristiche della forma pensionistica complementare;
- 3) informazioni sull'andamento della gestione (*);
- 4) soggetti coinvolti nell'attività della forma pensionistica complementare.

La presente Nota informativa, redatta da PREVIMODA in conformità allo schema predisposto dalla COVIP, non è soggetta ad approvazione da parte della COVIP medesima.

PREVIMODA si assume la responsabilità della completezza e veridicità dei dati e delle notizie contenuti nella presente Nota informativa.

(*) Per la visione della sezione si rimanda alla nota disponibile sul sito www.PREVIMODA.it in quanto i dati variano annualmente.

Scheda sintetica
(dati aggiornati al 1° luglio 2008)

La presente Scheda sintetica costituisce parte integrante della Nota informativa. Essa è redatta al fine di facilitare il confronto tra le principali caratteristiche di PREVIMODA rispetto ad altre forme pensionistiche complementari. Per assumere la decisione relativa all'adesione, tuttavia, è necessario conoscere tutte le condizioni di partecipazione. Prima di aderire, prendi dunque visione dell'intera Nota informativa e dello Statuto.

Presentazione di PREVIMODA

Elementi di identificazione

PREVIMODA - Fondo pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria tessile-abbigliamento, delle calzature e degli altri settori industriali del sistema moda, è finalizzato all'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio, ai sensi del D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252.

PREVIMODA è iscritto all'albo tenuto dalla COVIP con il n. 117 ed è stato istituito in attuazione degli accordi tra le parti stipulanti i cc.cc.nn.l. dei comparti tessili-abbigliamento, del comparto calzaturiero e degli altri comparti industriali del sistema moda, avvenuti in data 13 luglio 1998 e successive integrazioni.

Destinatari

Lavoratori dipendenti del settore tessile-abbigliamento, del comparto calzaturiero e degli altri comparti industriali del sistema moda, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai relativi cc.cc.nn.l.

Tipologia, natura giuridica e regime previdenziale

PREVIMODA è un Fondo pensione negoziale, costituito in forma di associazione riconosciuta e operante in regime di contribuzione definita (l'entità della prestazione pensionistica è determinata in funzione della contribuzione effettuata e dei relativi rendimenti).

La partecipazione alla forma pensionistica complementare

L'adesione è libera e volontaria. La partecipazione alle forme pensionistiche complementari disciplinate dal D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, consente all'iscritto di beneficiare di un trattamento fiscale di favore sui contributi versati, sui rendimenti conseguiti e sulle prestazioni percepite.

Documentazione a disposizione dell'iscritto

La Nota informativa e lo Statuto sono resi disponibili gratuitamente sul sito Internet del fondo, presso la sede del fondo e presso i datori di lavoro.

Con le stesse modalità, sono resi disponibili il Documento sul regime fiscale, il Documento sulle anticipazioni e ogni altra informazione generale utile all'iscritto.

Può essere richiesta al fondo la spedizione dei suddetti documenti tramite servizio postale.

N.B.: Le principali disposizioni che disciplinano il funzionamento del fondo e il rapporto tra il fondo e l'iscritto sono contenute nello Statuto, del quale ti raccomandiamo pertanto la lettura.

Recapiti utili

Sito Internet del fondo: www.PREVIMODA.it

Indirizzo e-mail: fondo.PREVIMODA@PREVIMODA.it

Telefono: 02/66101340 Numero verde: 800990950 (riservato ai lavoratori)

Fax: 02/66105169

Sede legale: Viale Sarca, 223 - 20126 - Milano (MI)

Contribuzione

Casistica	Quota t.f.r.	Contributo		Decorrenza e periodicità
		Lavoratore (1) (3)	Datore di lavoro	
Lavoratori occupati dopo il 28 aprile 1993	100% (2)	1%	1%	I contributi sono versati con periodicità trimestrale a decorrere dal
Lavoratori già occupati al 28 aprile 1993	Quota minima stabilita dagli accordi collettivi (4), oppure 100% (2)	1%	1%	primo mese successivo all'adesione, ad eccezione del t.f.r. che decorre dal mese di adesione incluso

A partire dal mese di novembre 2007, gli aderenti possono effettuare versamenti volontari diretti a PREVIMODA, con un minimo pari a 200 euro per versamento.

(1) In percentuale dell'E.r.n.

(2) In percentuale della retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r.

(3) Misura minima per avere diritto al contributo del datore di lavoro. Il lavoratore può fissare liberamente una misura maggiore.

(4) 27% del t.f.r. calcolato sulla base dell'E.r.n., salvo quanto diversamente previsto da eventuali accordi aziendali.

Opzioni di investimento

Comparto	Descrizione	Garanzia
Zaffiro (1) linea bilanciata prudente	Finalità: la gestione risponde alle esigenze di un aderente che è propenso ad una bassa esposizione al rischio e privilegia investimenti volti a favorire la stabilità del capitale e dei risultati nel singolo anno Orizzonte temporale consigliato: breve/medio periodo (fino a 5 anni) Grado di rischio: basso	No
Smeraldo (3) linea bilanciata	Finalità: a gestione risponde alle esigenze di un aderente che è propenso ad una media esposizione al rischio e privilegia investimenti volti a favorire una crescita moderata del capitale nel tempo Orizzonte temporale consigliato: medio/lungo periodo (oltre 5 anni) Grado di rischio: medio	No
Rubino (1) linea bilanciata dinamica	Finalità: la gestione risponde alle esigenze di un aderente che ricerca rendimenti elevati nel lungo periodo ed è propenso ad una maggiore esposizione al rischio accettando una discontinuità dei risultati nei singoli anni Orizzonte temporale consigliato: medio/lungo periodo (oltre 10 anni) Grado di rischio: medio/alto	No
Garantito (2)	Finalità: la gestione risponde alle esigenze di un aderente che è ormai prossimo alla pensione e privilegia il risultato stabile al fine di consolidare il proprio montante previdenziale accumulato Orizzonte temporale consigliato: breve/medio periodo (fino a 3 anni) Grado di rischio: molto basso Caratteristiche della garanzia: restituzione del capitale versato nel comparto per gli aderenti che avranno mantenuto la propria posizione nel comparto fino al 30/6/2012. Nei casi di pensionamento, decesso, invalidità permanente, inoccupazione superiore a 48 mesi, la garanzia sarà pari alla restituzione del capitale versato rivalutato in base al tasso di inflazione europea.	Sì

(1) I comparti sono attivi dal 1° gennaio 2008.

(2) Il comparto è attivo dal 30 giugno 2007.

(3) Nuova denominazione del comparto bilanciato a sua volta derivato dal monocomparto.

ATTENZIONE: I flussi di t.f.r. conferiti tacitamente sono destinati al comparto garantito

N.B.: L'adesione esplicita a PREVIMODA comporta il conferimento dei contributi nel comparto designato dall'aderente. In tutti i casi in cui l'aderente non indichi esplicitamente un comparto, i contributi saranno conferiti nel comparto smeraldo.

Rendimenti storici

Comparto	Rendimenti storici (%)	Rend. medio annuo composto (%)

	2003	2004	2005	2006	2007	
Zaffiro (1)	-	-	-	-	-	-
Smeraldo (2)	-	-	9,35%	4,51%	1,96%	-
Rubino (1)	-	-	-	-	-	-
Garantito (3)	-	-	-	-	-	-

(1) Il comparto è attivo dal 1° gennaio 2008, di conseguenza non è possibile indicare i dati relativi.

(2) La gestione finanziaria è partita il 29 ottobre 2004, ha cambiato denominazione (da Bilanciato) il 1° gennaio 2008.

(3) Il comparto è attivo dal 1° novembre 2007, di conseguenza non è possibile indicare i dati relativi.

ATTENZIONE: I rendimenti passati non sono necessariamente indicativi di quelli futuri.

Costi nella fase di accumulo

Tipologia di costo	Importo e caratteristiche
Spese di adesione	euro 2,58 da versare in una unica soluzione all'atto dell'adesione
Spese da sostenere durante la fase di accumulo:	
Direttamente a carico dell'aderente	per gli aderenti in contribuzione lo 0,13% dell'E.r.n. prelevate da ogni singolo versamento di ciascun anno; per gli aderenti non in contribuzione euro 12,00 prelevati dalla posizione individuale al 31 dicembre di ciascun anno
Indirettamente a carico dell'aderente:	
Gestione finanziaria:	Gestione finanziaria:
- Zaffiro	0,15% del patrimonio
- Smeraldo	0,16% del patrimonio
- Rubino	0,18% del patrimonio
- Garantito	0,22% del patrimonio (1)
Banca depositaria:	0,04% del patrimonio
Spese per l'esercizio di prerogative individuali (prelevate dalla posizione individuale al momento dell'operazione)	

(1) Oltre 5 milioni e fino a 20 milioni di euro di patrimonio la gestione costa lo 0,21%, oltre i 20 milioni di euro di patrimonio la gestione costa lo 0,20%.

Caratteristiche della forma pensionistica complementare

Informazioni generali

Perché una pensione complementare

Dotarsi di un piano di previdenza complementare è oggi una necessità per tutti. Si vive infatti sempre più a lungo; l'età media della popolazione del nostro Paese sta aumentando e il numero dei pensionati è in crescita rispetto a quello delle persone che lavorano. In questa situazione, comune ad altri Paesi, i sistemi pensionistici di base sono costretti a ridurre il livello delle pensioni promesse. E' quindi necessario integrare quanto ti verrà erogato al momento del pensionamento, cominciando prima possibile a costruirti una "pensione complementare".

Lo Stato favorisce tale scelta consentendo, a chi si iscrive a una forma pensionistica complementare, di godere di particolari vantaggi fiscali sul risparmio ad essa destinato (v. paragrafo "Il regime fiscale").

Lo scopo di PREVIMODA

PREVIMODA ha lo scopo di consentirti di percepire, dal momento del pensionamento, una pensione complementare ("rendita") che si aggiunge alla pensione di base e contribuisce al sostegno del tuo tenore di vita nell'età anziana. A tal fine, il fondo raccoglie le somme versate (contributi) e le investe ricorrendo a gestori professionali, nel tuo esclusivo interesse e secondo le opzioni di investimento che sei tu stesso ad indicare.

Come si costruisce la pensione complementare

Dal momento del primo versamento inizia a formarsi la tua posizione individuale (cioè, il tuo capitale personale), che tiene conto, in particolare, dei versamenti effettuati e dei rendimenti a te spettanti. Durante tutta la c.d. "fase di accumulo", cioè il periodo che intercorre da quando effettui il primo versamento a quando andrai in pensione, la "posizione individuale" rappresenta quindi la somma da te accumulata tempo per tempo.

Al momento del pensionamento, la posizione individuale costituirà la base per il calcolo della pensione complementare, che ti verrà erogata nella c.d. "fase di erogazione", cioè per tutto il resto della tua

vita.

La posizione individuale è inoltre la base per il calcolo di tutte le altre prestazioni cui tu hai diritto, anche prima del pensionamento (v. paragrafo "In quali casi puoi disporre del capitale prima del pensionamento").

Le modalità di determinazione della posizione individuale sono indicate nella Parte III dello Statuto.

La struttura di governo del fondo

Aderendo a PREVIMODA hai l'opportunità di partecipare direttamente alla vita del fondo. In particolare, insieme agli altri iscritti (lavoratori e aziende), sei chiamato a nominare i componenti della assemblea dei delegati, la quale, a sua volta, procede alla nomina dei componenti degli altri Organi.

E' importante sapere che gli Organi di amministrazione e di controllo del fondo (Consiglio di amministrazione e Collegio dei sindaci) sono caratterizzati da una composizione "paritetica", vale a dire da uno stesso numero di rappresentanti dei lavoratori e di rappresentanti dei datori di lavoro.

Le regole di composizione, nomina e funzionamento degli Organi e le competenze loro attribuite, sono contenute nella Parte IV dello Statuto.

Per informazioni sulla attuale composizione consulta la sezione "Soggetti coinvolti nell'attività della forma pensionistica complementare".

Quanto e come si versa

Il finanziamento di PREVIMODA avviene mediante il conferimento del t.f.r. (trattamento di fine rapporto) e, se lo deciderai, anche mediante il versamento di contributi a tuo carico e a carico del tuo datore di lavoro.

Le misure della contribuzione sono indicate nella Scheda sintetica, tabella "Contribuzione".

Il t.f.r.

Come sai, il t.f.r. viene accantonato nel corso di tutta la durata del rapporto di lavoro e ti viene erogato al momento della cessazione del rapporto stesso. L'importo accantonato ogni anno è pari al 6,91% della tua retribuzione lorda. Il t.f.r. si rivaluta nel tempo in una misura definita dalla legge, pari al 75% del tasso di inflazione più 1,5 punti percentuali (ad esempio, se nell'anno il tasso di inflazione è stato pari al 2%, il tasso di rivalutazione del t.f.r. per quell'anno sarà: $2\% \times 75\% + 1,5\% = 3\%$).

Se scegli di utilizzare il t.f.r. per costruire la tua pensione complementare, questo non sarà più accantonato ma versato direttamente a PREVIMODA. La rivalutazione del t.f.r. versato a PREVIMODA, pertanto, non sarà più pari alla misura fissata dalla legge ma dipenderà dal rendimento degli investimenti. E' allora importante prestare particolare attenzione alle scelte di investimento che andrai a fare (v. paragrafo "La tua scelta di investimento").

Ricorda che la decisione di destinare il t.f.r. a una forma di previdenza complementare non è reversibile; non potrai pertanto cambiare idea.

E' importante sapere che nel caso di conferimento alla previdenza complementare non viene meno la possibilità di utilizzare il t.f.r. per far fronte a esigenze personali di particolare rilevanza (ad esempio, spese sanitarie per terapie e interventi straordinari ovvero acquisto della prima casa di abitazione) (v. paragrafo "In quali casi puoi disporre del capitale prima del pensionamento").

Il tuo contributo e il contributo del datore di lavoro

L'adesione a PREVIMODA ti dà diritto a beneficiare di un contributo da parte del tuo datore di lavoro. Hai però diritto a questo versamento soltanto se, a tua volta, contribuirai al fondo. Difatti, oltre al t.f.r. puoi versare un importo periodico predeterminato e scelto da te, nel rispetto della misura minima indicata nella Scheda sintetica.

Nell'esercizio di tale libertà, tieni conto che l'entità dei versamenti ha grande importanza nella definizione del livello della pensione. Ti invitiamo quindi a fissare il contributo in considerazione del reddito che desideri assicurarti al pensionamento e a controllare nel tempo l'andamento del tuo piano previdenziale, per apportare - se ne rinverrà la necessità - modifiche al livello di contribuzione prescelto.

A tal fine, potrà esserti utile esaminare il "Progetto esemplificativo", che è uno strumento pensato apposta per darti modo di avere un'idea di come il tuo piano previdenziale potrebbe svilupparsi nel tempo (v. paragrafo "Altre informazioni").

Nella scelta della misura del contributo da versare a PREVIMODA devi avere quindi ben presente quanto segue:

- 1) il versamento non è obbligatorio. Puoi quindi decidere di versare esclusivamente il t.f.r. Ricorda però che in tal caso non beneficerai del contributo dell'azienda;
- 2) se decidi di contribuire, sappi che in ogni caso la misura del versamento non può essere inferiore a quella minima indicata;
- 3) se ritieni utile incrementare l'importo della tua pensione, puoi versare un contributo maggiore e/o effettuare versamenti volontari "una tantum" (importo minimo € 200,00).

Ulteriori informazioni sulla contribuzione sono contenute nella Parte III dello Statuto

ATTENZIONE: E' importante che verifichi periodicamente che i contributi che a te risultano versati siano stati effettivamente accreditati sulla tua posizione individuale e che segnali con tempestività al fondo

eventuali errori o omissioni riscontrate. A tal fine, puoi fare riferimento agli strumenti che trovi indicati nel paragrafo "comunicazioni agli iscritti".

L'investimento

Dove si investe

I contributi versati, al netto degli oneri trattenuti al momento del versamento, sono investiti in strumenti finanziari (azioni, titoli di Stato e altri titoli obbligazionari, quote di fondi comuni di investimento), sulla base della politica di investimento definita per ciascun comparto del fondo, e producono nel tempo un rendimento variabile in funzione degli andamenti dei mercati e delle scelte di gestione.

Le risorse del fondo sono depositate presso una "banca depositaria", che svolge il ruolo di custode del patrimonio e controlla la regolarità delle operazioni di gestione.

PREVIMODA non effettua direttamente gli investimenti ma affida la gestione del patrimonio a intermediari professionali specializzati (gestori), selezionati sulla base di una procedura competitiva svolta secondo regole dettate dalla COVIP. I gestori sono tenuti ad operare sulla base delle linee-guida di investimento fissate dall'Organo di amministrazione del fondo.

Attenzione ai rischi

L'investimento dei contributi è soggetto a rischi finanziari. Il termine "rischio" esprime qui la variabilità del rendimento di un titolo in un determinato periodo di tempo. Se un titolo presenta un livello di rischio basso (ad esempio, i titoli di Stato a breve termine), vuol dire che il suo rendimento tende a essere nel tempo relativamente stabile; un titolo con un livello di rischio alto (ad esempio, le azioni) è invece soggetto nel tempo a variazioni nei rendimenti (in aumento o in diminuzione) anche significative.

Devi essere consapevole che il rischio connesso all'investimento dei contributi, alto o basso che sia, è totalmente a tuo carico. Ciò significa che il valore del tuo investimento potrà salire o scendere e che, pertanto, l'ammontare della tua pensione complementare non è predefinito.

In presenza di una garanzia, il rischio è limitato; il rendimento risente tuttavia dei maggiori costi dovuti alla garanzia stessa. PREVIMODA ti propone una garanzia di risultato nel comparto "Garantito", con le caratteristiche che trovi descritte più avanti.

Le proposte di investimento

PREVIMODA ti propone una pluralità di opzioni di investimento (comparti), ciascuna caratterizzata da una propria combinazione di rischio/rendimento:

- Zaffiro linea bilanciata prudente;
- Smeraldo linea bilanciata;
- Rubino linea bilanciata dinamica;
- Garantito.

Per la verifica dei risultati di gestione viene indicato, per ciascun comparto, un "benchmark". Il "benchmark" è un parametro oggettivo e confrontabile, composto da indici, elaborati da soggetti terzi indipendenti, che sintetizzano l'andamento dei mercati in cui è investito il patrimonio dei singoli comparti.

Zaffiro linea bilanciata prudente

Finalità della gestione: la gestione risponde alle esigenze di un soggetto che accetta una bassa esposizione al rischio e privilegia investimenti volti a favorire la stabilità del capitale e dei risultati.

Orizzonte temporale: breve/medio periodo (fino a 5 anni).

Grado di rischio: basso.

Politica di investimento:

Politica di gestione: prevalentemente orientata verso titoli obbligazionari (80%) di breve/media durata (duration 1-3 anni); è presente una componente in azioni (20%).

Strumenti finanziari: titoli di debito e altre attività di natura obbligazionaria; titoli azionari esclusivamente quotati su mercati regolamentati; OICR; previsto il ricorso a derivati.

Categorie di emittenti e settori industriali: obbligazioni di emittenti pubblici e privati con rating medio-alto (investment grade). Gli investimenti in titoli di natura azionaria sono effettuati senza limiti riguardanti la capitalizzazione, la dimensione o il settore di appartenenza della società.

Aree geografiche di investimento: prevalentemente area euro (90,00%) con una componente (10,00%) relativa al resto del mondo.

Rischio cambio: gestito attivamente.

"Benchmark":

- 80,00% JP Morgan Govt. Bond Emu 1-3 anni;
- 10,00% MSCI Emu Net Dividend local currency;
- 10,00% MSCI World ex EMU Net Dividend in USD.

Smeraldo linea bilanciata

Finalità della gestione: rivalutazione del capitale investito rispondendo alle esigenze di un soggetto che privilegia la continuità dei risultati nei singoli esercizi e accetta un'esposizione al rischio moderata.

Orizzonte temporale dell'aderente: medio/lungo periodo (oltre 5 anni).

Grado di rischio: medio.

Politica di investimento:

Politica di gestione: prevede una composizione bilanciata tra titoli di debito (67%) e titoli di capitale (33%).

Strumenti finanziari: titoli di debito e altre attività di natura obbligazionaria; titoli azionari prevalentemente quotati su mercati regolamentati; OICR ; previsto il ricorso a derivati.

Categorie di emittenti e settori industriali: obbligazioni di emittenti pubblici e privati con rating medio-alto (investment grade). Gli investimenti in titoli di natura azionaria sono effettuati senza limiti riguardanti la capitalizzazione, la dimensione o il settore di appartenenza della società.

Aree geografiche di investimento: prevalentemente area euro (84,00%) con una componente (16,00%) relativa al resto del mondo.

Rischio cambio: gestito attivamente.

"Benchmark":

- 67,00% JP Morgan Govt. Bond Emu 3-5 anni;
- 17,00% MSCI Emu Net Dividend local currency;
- 16,00% MSCI World ex EMU Net Dividend in USD.

Rubino linea bilanciata dinamica

Finalità della gestione: la gestione risponde alle esigenze di un soggetto che ricerca rendimenti più elevati nel lungo periodo ed è disposto ad accettare una maggiore esposizione al rischio con una certa discontinuità dei risultati nei singoli esercizi.

Orizzonte temporale dell'aderente: medio/lungo periodo (oltre 10 anni).

Grado di rischio: medio/alto.

Politica di investimento:

Politica di gestione: prevede una composizione bilanciata tra titoli di debito (40%) e titoli di capitale (60%).

Strumenti finanziari: titoli di debito e altre attività di natura obbligazionaria; titoli azionari prevalentemente quotati su mercati regolamentati; OICR ; previsto il ricorso a derivati.

Categorie di emittenti e settori industriali: obbligazioni di emittenti pubblici e privati con rating medio-alto (investment grade). Gli investimenti in titoli di natura azionaria sono effettuati senza limiti riguardanti la capitalizzazione, la dimensione o il settore di appartenenza della società.

Aree geografiche di investimento: prevalentemente area euro (70,00%) con una componente rilevante (30,00%) relativa al resto del mondo.

Rischio cambio: gestito attivamente.

"Benchmark":

- 40,00% JP Morgan Govt. Bond Emu All Maturities;
- 30,00% MSCI Emu Net Dividend local currency;
- 30,00% MSCI World ex EMU Net Dividend in USD.

Garantito

Finalità della gestione: la gestione è volta a realizzare con elevata probabilità rendimenti che siano almeno pari a quelli del t.f.r., in un orizzonte temporale pluriennale. La presenza di una garanzia di risultato consente di soddisfare le esigenze di un soggetto con una bassa propensione al rischio o ormai prossimo alla pensione.

N.B.: I flussi di t.f.r. conferiti tacitamente sono destinati a questo comparto.

Garanzia: La garanzia prevede che alla data di scadenza della convenzione (30 giugno 2012) la posizione individuale non potrà essere inferiore al capitale versato nel comparto al netto di qualsiasi onere e di eventuali anticipazioni non reintegrate o di importi riscattati.

Nel corso della durata della convenzione e nei casi sotto riportati di riscatto, la posizione individuale non può essere inferiore al capitale versato nel comparto, capitalizzato al tasso d'inflazione dell'area euro al netto di qualsiasi onere e di eventuali anticipazioni non reintegrate o di importi precedentemente riscattati:

- esercizio del diritto alla prestazione pensionistica, a condizione che sussistano i requisiti di cui all'articolo 11, comma 2 del D.Lgs. n. 252/2005;

- decesso;
- invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo;
- inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi.

N.B.: Qualora alla scadenza della convenzione in corso venga stipulata una convenzione che, fermo restando il livello minimo di garanzia richiesto dalla normativa vigente, contenga condizioni diverse dalle attuali, PREVIMODA comunicherà agli iscritti interessati gli effetti conseguenti.

Orizzonte temporale: breve/medio periodo (fino a 5 anni).

Grado di rischio: Basso.

Politica di investimento:

Politica di gestione: orientata verso titoli di debito di breve/media durata (duration 1-5 anni).

Strumenti finanziari: titoli di debito e di capitale (questi ultimi nella misura massima del 10% del patrimonio) quotati; OICR, Etf, Sicav.

Categorie di emittenti e settori industriali: emittenti pubblici e privati con rating elevato (investment grade).

Aree geografiche di investimento: investimenti prevalentemente circoscritti a strumenti finanziari di emittenti dell'Unione europea.

Rischio cambio: gestito attivamente.

"Benchmark":

- 95,00% JP Morgan EGBI 1-5 anni;

- 5,00% MSCI EMU Net Return.

Per informazioni sull'andamento della gestione e per il glossario dei termini tecnici consulta la sezione "Informazioni sull'andamento della gestione".

Per ulteriori informazioni sulla banca depositaria, sugli intermediari incaricati della gestione e sulle caratteristiche dei mandati conferiti consulta la sezione "Soggetti coinvolti nell'attività della forma pensionistica complementare".

La tua scelta di investimento

L'impiego dei contributi versati avviene sulla base della tua scelta di investimento tra le opzioni che PREVIMODA ti propone (v. paragrafo "Le proposte di investimento"). PREVIMODA ti consente di scegliere la tua gestione finanziaria in un solo comparto tra quelli indicati nel paragrafo ("Le proposte di investimento"). Nella scelta di investimento tieni anche conto dei differenti livelli di costo relativi alle opzioni offerte.

In caso di mancata scelta del comparto in sede di adesione, vieni inserito automaticamente nel comparto smeraldo. Se i contributi pervengono al fondo prima che allo stesso pervenga l'informazione circa il comparto prescelto, il nuovo iscritto viene inserito nel comparto smeraldo. Al ricevimento dell'informazione sul comparto prescelto, se diverso dallo smeraldo, il fondo provvede ad effettuare lo switch il prima possibile indipendentemente dalle scadenze indicate nel regolamento sul multicomparto.

A) Come stabilire il tuo profilo di rischio

Prima di effettuare la tua scelta di investimento, è importante stabilire il livello di rischio che sei disposto a sopportare, considerando, oltre alla tua personale propensione, anche altri fattori quali:

- 1) l'orizzonte temporale che ti separa dal pensionamento;
- 2) la tua ricchezza individuale;
- 3) i flussi di reddito che ti aspetti per il futuro e la loro variabilità.

B) Le conseguenze sui rendimenti attesi

Il rendimento che puoi attenderti dall'investimento è strettamente legato al livello di rischio che decidi di assumere. Ti ricordiamo che, in via generale, minore è il livello di rischio assunto, minori (ma tendenzialmente più stabili) saranno i rendimenti attesi nel tempo. Al contrario, livelli di rischio più alti possono dare luogo a risultati di maggiore soddisfazione, ma anche ad una probabilità più alta di perdere parte di quanto investito.

Considera inoltre che linee di investimento più rischiose non sono, in genere, consigliate a chi è prossimo al pensionamento mentre possono rappresentare una opportunità interessante per i più giovani.

Nella Scheda sintetica, tabella "Rendimenti storici" sono riportati i risultati conseguiti da PREVIMODA negli anni passati. Questa informazione può aiutarti ad avere un'idea dell'andamento della gestione, ma ricordati che i rendimenti passati non sono necessariamente indicativi di quelli futuri, vale a dire che non c'è alcuna sicurezza sul fatto che nei prossimi anni i risultati saranno in linea con quelli ottenuti in precedenza.

C) Come modificare la scelta nel tempo

Nel corso del rapporto di partecipazione puoi modificare la scelta di investimento espressa al momento dell'adesione ("riallocazione"). Ti invitiamo, anzi, a valutare con attenzione tale possibilità laddove si verificano variazioni nelle situazioni indicate al punto A).

La riallocazione può riguardare sia la posizione individuale maturata sia i flussi contributivi futuri. Tra ciascuna riallocazione e la precedente deve tuttavia trascorrere un periodo non inferiore a 12 mesi.

Nel decidere circa la riallocazione della posizione individuale maturata, è importante che tu tenga conto dell'orizzonte temporale consigliato per l'investimento in ciascun comparto di provenienza.

Le prestazioni pensionistiche

Le prestazioni pensionistiche possono esserti erogate dal momento in cui maturi i requisiti di pensionamento previsti dalla normativa vigente, a condizione che tu abbia partecipato a forme pensionistiche complementari per almeno cinque anni. Puoi percepire la prestazione in forma di rendita (pensione complementare) o in capitale, nel rispetto dei limiti fissati dalla legge.

Maturare i requisiti per il pensionamento non vuole però dire, necessariamente, andare in pensione: sei comunque tu a decidere se iniziare a percepire la prestazione pensionistica complementare o proseguire la contribuzione, anche oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista nel tuo regime di base, fino a quando lo riterrai opportuno. Nel valutare il momento di accesso al pensionamento, è importante che tu tenga anche convenientemente conto della tua aspettativa di vita.

In casi particolari ti è inoltre consentito anticipare l'accesso alle prestazioni pensionistiche rispetto alla maturazione dei requisiti nel regime obbligatorio al quale appartieni.

I requisiti di accesso alle prestazioni sono indicati nella Parte III dello Statuto.

Cosa determina l'importo della tua prestazione

Al fine di una corretta valutazione del livello della prestazione che puoi attenderti da PREVIMODA è importante che tu abbia presente fin d'ora che l'importo della tua prestazione sarà tanto più alto quanto:

- a) più alti sono i versamenti che farai;
- b) maggiore è la continuità con cui sono effettuati i versamenti (cioè, non ci sono interruzioni, sospensioni o ritardi nei pagamenti);
- c) più lungo è il periodo di tempo tra il momento in cui aderisci e quello in cui andrai in pensione (al pensionamento avrai infatti effettuato più versamenti e maturato più rendimenti);
- d) più bassi sono i costi di partecipazione;
- e) più elevati sono i rendimenti della gestione.

In larga parte, tali elementi possono essere influenzati da tue decisioni: ad esempio, da quanto ti impegni a versare, dall'attenzione che porrai nel confrontare i costi che sostieni con quelli delle altre forme cui potresti aderire; dalle scelte che farai su come investire i tuoi contributi tra le diverse possibilità che ti sono proposte; dal numero di anni di partecipazione al piano nella fase di accumulo.

Considera inoltre che, per la parte che percepirai in forma di pensione, sarà importante anche il momento del pensionamento: maggiore sarà la tua età, più elevato sarà l'importo della pensione.

La pensione complementare

Dal momento del pensionamento e per tutta la durata della tua vita ti verrà erogata una pensione complementare ("rendita"), cioè ti sarà pagata periodicamente una somma calcolata in base al capitale che avrai accumulato e alla tua età a quel momento. Difatti la "trasformazione" del capitale in una rendita avviene applicando dei "coefficienti di conversione" che tengono conto dell'andamento demografico della popolazione italiana e sono differenziati per età e per sesso. In sintesi, quanto maggiori saranno il capitale accumulato e/o l'età al pensionamento, tanto maggiore sarà l'importo della tua pensione.

Per l'erogazione della pensione PREVIMODA stipulerà una apposita convenzione assicurativa, che ti consentirà di scegliere tra differenti soluzioni di rendita.

Tieni comunque conto che le condizioni che ti saranno effettivamente applicate dipenderanno dalla convenzione in vigore al momento del pensionamento.

La prestazione in capitale

Al momento del pensionamento, potrai scegliere di percepire un capitale fino a un importo pari al 50% della posizione individuale maturata. Devi tuttavia avere ben presente che, per effetto di tale scelta, godrai della immediata disponibilità di una somma di denaro (il capitale, appunto) ma l'importo della pensione complementare che ti sarà erogata nel tempo sarà più basso di quello che ti sarebbe spettato se non avessi esercitato questa opzione.

In alcuni casi limitati (soggetti iscritti a forme pensionistiche complementari da data antecedente al 29 aprile 1993 o soggetti che abbiano maturato una posizione individuale finale particolarmente contenuta) è possibile percepire la prestazione in forma di capitale per l'intero ammontare.

Le condizioni e i limiti per l'accesso alla prestazione in capitale sono indicati nella Parte III dello Statuto.

Cosa succede in caso di decesso

In caso di decesso prima che tu abbia raggiunto il pensionamento, la posizione individuale che avrai accumulato in PREVIMODA sarà versata ai tuoi eredi o alle diverse persone che ci avrai indicato. In mancanza, la tua posizione resterà acquisita al fondo.

Dopo il pensionamento, dal momento del decesso la rendita non ti verrà più corrisposta, tuttavia PREVIMODA si impegna a prendere in esame questa situazione, quando stipulerà l'apposita convenzione assicurativa per l'erogazione della rendita, per consentire la possibilità di erogare una prestazione ai beneficiari da te indicati.

In quali casi puoi disporre del capitale prima del pensionamento

Dal momento in cui aderisci, è importante fare in modo che la costruzione della tua pensione complementare giunga effettivamente a compimento. La "fase di accumulo" si conclude quindi - di norma - al momento del pensionamento, quando inizierà la "fase di erogazione" (cioè il pagamento della pensione).

In generale, non puoi chiedere la restituzione della tua posizione, neanche in parte, tranne che nei casi di seguito indicati.

Le anticipazioni

Prima del pensionamento puoi fare affidamento sulle somme accumulate in PREVIMODA richiedendo una anticipazione della tua posizione individuale laddove ricorrano alcune situazioni di particolare rilievo per la tua vita (ad esempio, spese sanitarie straordinarie, acquisto della prima casa di abitazione) o per altre tue personali esigenze.

Devi però considerare che la percezione di somme a titolo di anticipazione riduce la tua posizione individuale e, conseguentemente, le prestazioni che potranno esserti erogate successivamente.

In qualsiasi momento puoi tuttavia reintegrare le somme percepite a titolo di anticipazione effettuando versamenti aggiuntivi al fondo.

Le condizioni di accesso, i limiti e le modalità di erogazione delle anticipazioni sono dettagliatamente indicati nel documento sulle anticipazioni.

Alcune forme di anticipazione sono sottoposte a un trattamento fiscale di minor favore rispetto a quello proprio delle prestazioni pensionistiche complementari. Verifica la disciplina nell'apposito documento sul regime fiscale.

Il riscatto della posizione maturata

In presenza di situazioni di particolare delicatezza e rilevanza attinenti alla tua vita lavorativa, puoi inoltre riscattare, in tutto o in parte, la posizione maturata, indipendentemente dagli anni che ancora mancano al raggiungimento della pensione.

Se, trovandoti nelle situazioni che consentono il riscatto totale della posizione, intendi effettuare tale scelta, tieni conto che, a seguito del pagamento della corrispondente somma, verrà meno ogni rapporto tra te e PREVIMODA. In tal caso, ovviamente, al momento del pensionamento non avrai alcun diritto nei confronti di PREVIMODA.

Le condizioni per poter riscattare la posizione individuale sono indicate nella Parte III dello Statuto.

Alcune forme di riscatto sono sottoposte a un trattamento fiscale di minor favore rispetto a quello proprio delle prestazioni pensionistiche complementari. Verifica la disciplina nell'apposito documento sul regime fiscale.

Il trasferimento ad altra forma pensionistica complementare

Puoi trasferire liberamente la tua posizione individuale in un'altra forma pensionistica complementare alla sola condizione che siano trascorsi almeno due anni dall'adesione a PREVIMODA.

Prima di questo termine, il trasferimento è possibile soltanto in caso di vicende che interessino la tua situazione lavorativa.

E' importante sapere che il trasferimento ti consente di proseguire il piano previdenziale presso un'altra forma pensionistica complementare senza alcuna soluzione di continuità e che l'operazione non è soggetta a tassazione.

Le condizioni per il trasferimento della posizione individuale sono indicate nella Parte III dello Statuto.

I costi connessi alla partecipazione

I costi nella fase di accumulo

La partecipazione a una forma pensionistica complementare comporta il sostenimento di costi per remunerare l'attività di amministrazione, l'attività di gestione del patrimonio ecc. Alcuni di questi costi ti vengono imputati direttamente (ad esempio, mediante trattenute dai versamenti). Altri costi sono invece prelevati dal patrimonio investito; la presenza di tali costi diminuisce il risultato del tuo investimento, riducendo i rendimenti o, eventualmente, aumentando le perdite. In entrambi i casi quindi i costi influiscono sulla crescita della tua posizione individuale.

Al fine di assumere la tua scelta in modo più consapevole, può esserti utile confrontare i costi di PREVIMODA con quelli praticati da altri operatori per offerte aventi le medesime caratteristiche.

Trovi indicati tutti i costi nella tabella "I costi nella fase di accumulo" della Scheda sintetica.

Nell'esaminarli considera che PREVIMODA non si prefigge scopo di lucro. Le spese che gravano sugli iscritti durante la fase di accumulo sono soltanto quelle effettivamente sostenute dal fondo e per tale motivo possono essere individuate solo a consuntivo. Pertanto gli importi che trovi indicati in tabella tra le "Spese sostenute durante la fase di accumulo" sono il risultato di una stima, effettuata sulla base dei dati di consuntivo degli anni passati e delle aspettative di spesa per il futuro.

Le "Spese direttamente a carico dell'aderente" sono fissate dall'Organo di amministrazione ogni anno in via preventiva in relazione alle esigenze di copertura delle spese del fondo. Eventuali differenze, positive o negative, tra le spese effettivamente sostenute dal fondo e le somme poste a copertura delle stesse sono ripartite tra tutti gli iscritti.

Le modalità della ripartizione sono indicate nel bilancio, nella comunicazione periodica inviata annualmente agli iscritti e nella sezione "Informazioni sull'andamento della gestione".

L'indicatore sintetico dei costi

Al fine di facilitarti nel confronto dei costi applicati dalle diverse forme pensionistiche complementari o, all'interno di una stessa forma, relativi alle diverse proposte di investimento, la COVIP ha prescritto che venga calcolato, secondo una metodologia dalla stessa definita e comune a tutti gli operatori, un "Indicatore sintetico dei costi".

In particolare l'indicatore sintetico dei costi è una stima calcolata facendo riferimento a un aderente-tipo che effettua un versamento contributivo annuo di 2.500 euro e ipotizzando un tasso di rendimento annuo del 4%. Nel calcolo sono presi in considerazione tutti i costi praticati da PREVIMODA (v. tabella "Dettaglio dei costi" della Scheda sintetica); gran parte dei costi considerati, poiché determinabili solo a consuntivo, sono basati su dati stimati. Dal calcolo sono escluse le Commissioni di negoziazione, le Commissioni di incentivo e le spese e gli oneri aventi carattere di eccezionalità o comunque collegati a eventi o situazioni non prevedibili a priori.

Per quanto riguarda i costi relativi all'esercizio di prerogative individuali, viene considerato unicamente il costo di trasferimento; tale costo non è tuttavia considerato nel calcolo dell'indicatore relativo al 35esimo anno di partecipazione, assunto quale anno di pensionamento.

L'indicatore sintetico dei costi ti consente di avere, in modo semplice e immediato, un'idea del "peso" che i costi praticati da PREVIMODA hanno ogni anno sulla posizione individuale. In altri termini, ti indica di quanto il rendimento dell'investimento, ogni anno e nei diversi periodi considerati, risulta inferiore a quello

che avresti se i contributi fossero gestiti senza applicare alcun costo. Ricorda però che, proprio perché basato su ipotesi e dati stimati, per condizioni differenti rispetto a quelle considerate - ovvero nei casi in cui non si verificano le ipotesi previste - l'indicatore ha una valenza meramente orientativa.

I risultati delle stime sono riportati nella tabella "L'indicatore sintetico dei costi" nella Scheda sintetica.

Nel valutare le implicazioni tieni conto che differenze anche piccole di questo valore possono portare nel tempo a scostamenti anche rilevanti della posizione individuale maturata. Considera, ad esempio, che un valore dell'indicatore dello 0,5% comporta, su un periodo di partecipazione di 35 anni, una riduzione della tua prestazione finale di circa il 10%, mentre per un indicatore dell'1% la corrispondente riduzione è di circa il 20%.

Per utilizzare correttamente questa informazione, ti ricordiamo infine che nel confronto dovrai avere anche presenti le differenti caratteristiche delle diverse proposte (politica di investimento, stile gestionale, garanzie ...).

I costi nella fase di erogazione

Dal momento del pensionamento, ti saranno invece imputati i costi previsti per l'erogazione della pensione complementare.

Tieni comunque conto del fatto che i costi che graveranno su di te nella fase di erogazione dipenderanno dalla convenzione assicurativa che risulterà in vigore nel momento in cui accederai al pensionamento.

I costi relativi alla erogazione delle rendite sono indicati nel documento sull'erogazione delle rendite.

Il regime fiscale

Per agevolare la costruzione del piano previdenziale e consentirti di ottenere, al momento del pensionamento, prestazioni più elevate, tutte le fasi di partecipazione a PREVIMODA godono di una disciplina fiscale di particolare favore.

I contributi

I contributi che versi sono deducibili dal tuo reddito fino al valore di 5.164,57 euro. Nel calcolo del limite non devi considerare il flusso di t.f.r. conferito mentre devi includere il contributo eventualmente versato dal tuo datore di lavoro.

Se sei iscritto a più forme pensionistiche complementari, nel calcolo della deduzione devi tener conto del totale delle somme versate.

In presenza di particolari condizioni, puoi dedurre un contributo annuo superiore a 5.164,57 euro se hai iniziato a lavorare dopo il 1° gennaio 2007.

I rendimenti

I risultati derivanti dall'investimento dei contributi sono tassati con aliquota dell'11%. Si tratta di una aliquota più bassa di quella applicata sugli investimenti di natura finanziaria.

Questa imposta è prelevata direttamente dal patrimonio investito. I rendimenti che trovi indicati nei documenti di PREVIMODA sono quindi già al netto di questo onere.

Le prestazioni

Le prestazioni erogate da PREVIMODA godono di una tassazione agevolata. In particolare, le prestazioni maturate a partire dal 1° gennaio 2007 sono sottoposte a tassazione al momento dell'erogazione, mediante ritenuta operata a titolo definitivo (aliquota del 15%) e decrescente in funzione degli anni di partecipazione (9% dopo 35 anni di contribuzione).

Per approfondimenti sul regime fiscale dei contributi, dei rendimenti della gestione e delle prestazioni consulta il documento sul regime fiscale.

Altre informazioni

Per aderire

Per aderire è necessario compilare in ogni sua parte e sottoscrivere il "Modulo di adesione".

La tua adesione decorre dalla data di ricevimento della domanda da parte del datore di lavoro. Entro 15 giorni dalla ricezione del modulo, PREVIMODA ti invierà una lettera di conferma dell'avvenuta iscrizione, nella quale potrai verificare, tra l'altro, la data di decorrenza della partecipazione.

La sottoscrizione del "Modulo di adesione" non è richiesta ai lavoratori che conferiscano tacitamente il loro t.f.r.: PREVIMODA procede automaticamente alla iscrizione sulla base delle indicazioni ricevute dal datore di lavoro. In questo caso la lettera di conferma dell'avvenuta iscrizione riporterà anche le informazioni necessarie per consentire all'iscritto l'esercizio delle scelte di sua competenza.

La valorizzazione dell'investimento

Il patrimonio di ciascun comparto del fondo è suddiviso in quote. Ogni versamento effettuato dà pertanto diritto alla assegnazione di un numero di quote. Il valore del patrimonio di ciascun comparto e della relativa quota è determinato con periodicità mensile, con riferimento all'ultimo giorno del mese.

I versamenti sono trasformati in quote, e frazioni di quote, sulla base del primo valore di quota successivo al giorno in cui si sono resi disponibili per la valorizzazione.

Il valore delle quote di ciascun comparto di PREVIMODA è reso disponibile sul sito web www.PREVIMODA.it. Il valore della quota è al netto di tutti gli oneri a carico del comparto, compresi gli oneri fiscali sui rendimenti della gestione.

La comunicazione periodica e altre comunicazioni agli iscritti

Entro il 31 marzo di ciascun anno riceverai una comunicazione contenente un aggiornamento su PREVIMODA e sulla tua posizione personale.

PREVIMODA mette inoltre a tua disposizione, nell'apposita sezione del sito web, le informazioni relative ai versamenti effettuati e alla posizione individuale tempo per tempo maturata. Tali informazioni sono ovviamente riservate e accessibili esclusivamente da te mediante password personale, che ti viene comunicata dal fondo successivamente all'adesione.

Ti invitiamo a prestare particolare attenzione a questi strumenti per conoscere l'evoluzione del tuo piano previdenziale e a utilizzarli anche al fine di verificare la regolarità dei versamenti effettuati.

PREVIMODA si impegna inoltre a informarti circa ogni modifica relativa all'assetto del fondo e che sia potenzialmente in grado di incidere sulle tue scelte di partecipazione.

Il progetto esemplificativo

Il "Progetto esemplificativo" è uno strumento che ti fornisce indicazioni sulla possibile evoluzione della posizione individuale nel tempo e sull'importo delle prestazioni che potresti ottenere al momento del pensionamento.

Si tratta di una mera proiezione, basata su ipotesi e dati stimati; pertanto gli importi a te effettivamente spettanti saranno diversi da quelli che troverai indicati. Il progetto ti è però utile per avere un'idea immediata del piano pensionistico che stai costruendo e di come gli importi delle prestazioni possono variare al variare, ad esempio, della contribuzione, delle scelte di investimento, dei costi e così via.

Il progetto è elaborato e diffuso secondo le indicazioni fornite dalla COVIP.

A partire dal 1° luglio 2008 potrai costruire il tuo "Progetto esemplificativo" personalizzato accedendo al sito web www.PREVIMODA.it (Sezione "Progetto esemplificativo") e seguendo le apposite istruzioni.

Ti invitiamo quindi a utilizzare tale strumento correttamente, come ausilio per la assunzione di scelte più appropriate rispetto agli obiettivi che ti aspetti di realizzare aderendo a PREVIMODA.

Reclami e modalità di risoluzione delle controversie

Eventuali reclami relativi alla partecipazione a PREVIMODA devono essere presentati in forma scritta e possono essere indirizzati a:

Fondo pensione PREVIMODA - Viale Sarca, 223 - 20126 - Milano (MI)
oppure via e-mail all'indirizzo: reclami@PREVIMODA.it

Le modalità di risoluzione delle controversie derivanti dal rapporto associativo sono indicate nella Parte V dello Statuto.

Soggetti coinvolti nella attività della forma pensionistica complementare

Informazioni aggiornate al 31 dicembre 2007

Gli Organi del fondo

Il funzionamento del fondo è affidato ai seguenti Organi, eletti direttamente dagli associati e dai loro rappresentanti: Assemblea dei delegati, Consiglio di amministrazione e Collegio dei sindaci. Il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei sindaci sono a composizione paritetica, cioè composti da uno stesso numero di rappresentanti di lavoratori e di datori di lavoro.

Assemblea dei delegati: è composta da 80 membri (40 in rappresentanza dei lavoratori e 40 in rappresentanza dei datori di lavoro). L'elezione dei componenti avviene sulla base delle modalità stabilite nel regolamento elettorale.

Consiglio di amministrazione: è composto da 12 membri, eletti dall'Assemblea dei delegati nel rispetto del criterio paritetico (6 in rappresentanza dei lavoratori e 6 in rappresentanza dei datori di lavoro).

L'attuale consiglio è in carica per il triennio 2007-2009 ed è così composto:

<i>Nominativo</i>	<i>Nato a</i>	<i>Designato da</i>
Gianluca Brenna (Presidente)	Como, il 31/01/1962	Aziende
Enrico Zanzottera (Vicepresidente)	Busto Garolfo (MI), il 12/11/1951	Lavoratori
Paolo Bicicchi	Massa Marittima (GR), il 25/10/1950	Lavoratori
Lodovico Boselli	Como, l'11/07/1934	Aziende
Giovanni Luigi Camera	Milano, l'11/10/1936	Aziende
Leopoldo Della Porta	Milano, il 20/04/1931	Aziende
Pietro De Rossi	Roma, l'11/10/1955	Lavoratori
Vito Alfonso Gamberale	Castelguidone (CH), il 3/8/1944	Lavoratori
Adriano Linari	Licciana Nardi (MS), il 19/04/1949	Lavoratori

Tarcisio Mizzau	Codroipo (UD), il 31/10/1934	Aziende
Fabrizio Poletti	Bondeno (FE), il 09/06/1949	Aziende
Edoardo Rossi	Marsico Nuovo (PZ), il 22/7/1946	Lavoratori

Collegio dei sindaci: è composto da 4 membri effettivi e da 2 membri supplenti, eletti dall'Assemblea dei delegati nel rispetto del criterio paritetico. L'attuale collegio è in carica per il triennio 2007-2009 ed è così composto:

<i>Nominativo</i>	<i>Nato a</i>	<i>Designato da</i>
Andrea Scaglioni (Presidente)	Mantova, il 22/11/1965	Lavoratori
Flavio Luigi Balzaretto	Milano, il 20/04/1965	Lavoratori
Cristina Casadio	Torino, l'11/05/1951	Aziende
Guido Costa	Milano, il 07/05/1965	Aziende
Mario De Togni (supplente)	Milano, il 26/01/1946	Lavoratori
Guido Ceron (supplente)	Milano, il 10/05/1951	Aziende

responsabile del fondo: Gianluca Brenna (Presidente)

responsabile della funzione di controllo interno: Studio Kieger, con sede in Lugano (Svizzera), Piazzetta S. Carlo 2

La gestione amministrativa

La gestione contabile e back-office titoli del fondo è affidata a Accenture Insurance Services S.p.a., con sede in Milano, viale Monza, 259.

La banca depositaria

La banca depositaria di PREVIMODA è INTESA SAN PAOLO Servizi Transazionali, società per azioni, con sede in Siena, via Nino Bixio, 2.

I gestori delle risorse

La gestione delle risorse di PREVIMODA è affidata ai seguenti soggetti sulla base di apposite convenzioni di gestione.

Comparto zaffiro linea bilanciata prudente

In nessun caso è previsto il conferimento di deleghe.

- CREDIT SUISSE (ITALY) S.p.a., con sede in Milano, Via Santa Margherita, 3

- DEXIA ASSET MANAGEMENT BELGIUM, con sede in Belgio al 180, rue Royale, B - 1000

Bruxelles

- PIONEER INVESTMENT Management SGR S.p.a., con sede in Milano, Galleria San Carlo 6

Comparto smeraldo linea bilanciata

In nessun caso è previsto il conferimento di deleghe.

- CREDIT SUISSE (ITALY) S.p.a., con sede in Milano, Via Santa Margherita, 3

- DEXIA ASSET MANAGEMENT BELGIUM, con sede in Belgio al 180, rue Royale, B - 1000

Bruxelles

- PIONEER INVESTMENT Management SGR S.p.a., con sede in Milano, Galleria San Carlo 6

Comparto rubino linea bilanciata dinamica

In nessun caso è previsto il conferimento di deleghe.

- CREDIT SUISSE (ITALY) S.p.a., con sede in Milano, Via Santa Margherita, 3

- DEXIA ASSET MANAGEMENT BELGIUM, con sede in Belgio al 180, rue Royale, B - 1000

Bruxelles

- PIONEER INVESTMENT Management SGR S.p.a., con sede in Milano, Galleria San Carlo 6

Comparto garantito

EURIZON VITA S.p.a., con sede in Torino, Corso Cairoli 1

Gestore delegato: Eurizon Capital SGR S.p.a., con sede in Milano, Via Visconti di Modrone 11/15

Le convenzioni assicurative

Per l'erogazione delle prestazioni in forma di rendita non è stata ancora stipulata nessuna convenzione.

Il controllo contabile

Con delibera assembleare del 20 aprile 2007, l'incarico di controllo contabile e certificazione del bilancio del fondo per gli esercizi 2007-2009 è stato affidato alla "Prorevi", con sede in Milano.

La raccolta delle adesioni

La raccolta delle adesioni avviene secondo le modalità previste nella Parte V dello Statuto.

PREVIMODA - Fac-simile della "Domanda di adesione"

PREVIMODA - Fondo pensione - iscritto all'albo dei fondi pensione al n. 117 sede: viale Sarca 223 -
20126 Milano
Tel. 02/66101340 Fax 02/66105169
Sito web: www.PREVIMODA.it e-mail: fondo.PREVIMODA@PREVIMODA.it

Modulo di adesione

(*) Cognome (*) Nome
(*) Codice fiscale Qualifica e livello
Sesso () M () F (*) nato/a (*) prov. (*) il
(*) residente a (*) Via (*) n. (*) Cap (*) prov.
tel. cell. e-mail

(*) Essendo lavoratore dipendente iscritto per la prima volta ad un Istituto di previdenza obbligatoria (es. INPS): in data antecedente al 29 aprile 1993 () dal 29 aprile 1993 () in tal caso tutto il t.f.r. maturando verrà versato al Fondo.

N.B.: La compilazione del presente riquadro è facoltativa e vale a fini statistici.

Titolo di studio:

scuola dell'obbligo () scuola media superiore () laurea () Iscritto al sindacato Sì () No ()

(*) Contribuzione scelta (barrare con una croce la scelta effettuata)

Aderisco con il t.f.r. + una contribuzione a mio carico e a carico del datore di lavoro:

() per il contributo a mio carico scelgo di versare a PREVIMODA una quota dell'E.r.n. o del minimo contrattuale pari a:

indicare la percentuale scelta: 1% 1,5% 2% 3% 4% 5% 6% 7% 8% 9% 10% 11% altro

- per chi ha iniziato a lavorare entro il 28 aprile 1993 deve scegliere l'ammontare della quota di t.f.r.

da versare:

quanto stabilito dal contratto collettivo () 100% ()

- per gli altri tutto il t.f.r. maturando verrà versato al Fondo

Aderisco con il solo t.f.r.:

() - per chi ha iniziato a lavorare entro il 28 aprile 1993 deve scegliere l'ammontare della quota di t.f.r. da versare:

quanto stabilito dal contratto collettivo () 100% ()

- per gli altri tutto il t.f.r. maturando verrà versato al Fondo

Scelta del comparto (barrare con una croce la scelta effettuata, in caso di mancata scelta i contributi saranno investiti nel comparto smeraldo)

() Smeraldo - Linea bilanciata () Rubino - Linea bilanciata dinamica

() Zaffiro - Linea bilanciata prudente () Garantito

Ricevuti la Nota informativa e lo Statuto di PREVIMODA e dopo aver preso visione degli stessi dichiaro di voler aderire al Fondo pensione PREVIMODA.

Delego il mio datore di lavoro a prelevare dalla mia retribuzione e dal mio t.f.r. i contributi previsti dagli accordi contrattuali e a provvedere al relativo versamento secondo i termini che saranno stabiliti dagli Organi di PREVIMODA e a operare sulla mia retribuzione la trattenuta "una tantum" di euro 2,58 da versare a PREVIMODA quale quota di iscrizione di mia competenza.

Io sottoscritto/a mi impegno, inoltre, ad osservare tutte le disposizioni previste dallo Statuto e dalle norme operative interne e a fornire tutti gli elementi utili per la costituzione e l'aggiornamento della mia posizione previdenziale.

Dichiaro sotto la mia responsabilità che quanto sopra riportato corrisponde al vero.

Data

(*) Firma leggibile

Consenso al trattamento dei dati personali e sensibili

Preso visione dell'informativa allegata ed ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003

Acconsento:

- al trattamento dei dati personali comuni e sensibili che mi riguardano, funzionale all'esercizio dell'attività previdenziale complementare;

- alla comunicazione degli stessi dati alle categorie di soggetti indicati al punto 5, lett. a) della predetta informativa che li possono sottoporre a trattamenti aventi le finalità di cui al punto 1, lett. A) della

medesima informativa od obbligatori per legge;

- al trasferimento degli stessi dati all'estero come indicato al punto 7 della predetta informativa (Paesi UE e Paesi extra UE);

- alla comunicazione degli stessi dati a terzi per la fornitura di servizi informatici o di servizi di archiviazione.

Rimane fermo che il mio consenso è condizionato al rispetto delle disposizioni della vigente normativa.

Data

(*) Firma leggibile

Spazio riservato all'azienda

C.c.n.l. applicato:

() 1. tessile abbigliamento () 2. calzature () 3. pelle/cuoio

() 4. giocattoli () 5. occhiali () 6. spazzole/pennelli/scope

() 7. penne () 8. lavanderie industriali () 9. ombrelli () 10. retifici da pesca

(*) Ragione sociale (*) Codice fiscale

(*) Stabilimento in Prov. () cap. Indirizzo

(*) Tel. (*) Fax E-mail

(*) Data di ricevimento della domanda (*) Timbro e firma dell'azienda

(* I campi contrassegnati da asterisco sono **OBBLIGATORI**, nel caso in cui il modulo risultasse incompleto, **PREVIMODA** non potrà accettare l'adesione e ne darà comunicazione.

Il presente modulo costituisce parte integrante della Nota informativa.

N.B.: La copia per PREVIMODA dovrà essere spedita in originale mezzo posta.

Allegato I bis

PREVIMODA previdenza complementare - Contribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del Fondo PREVIMODA è elevato all'1,20%.

Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da PREVIMODA.

Inoltre, le parti convengono sui seguenti punti, aventi decorrenza dal 1° gennaio 2009:

- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari "una tantum", qualora la contrattazione aziendale lo preveda;

- iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;

- consentire il primo versamento al Fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

Allegato II

PREVIMODA - Permessi retribuiti per componenti assemblea

Ai lavoratori eletti nell'assemblea di PREVIMODA spetta - per la durata del relativo mandato - il diritto ad una giornata di permesso retribuito per la partecipazione alle riunioni dell'assemblea ordinaria o straordinaria del fondo.

Allegato II bis

PREVIMODA - Gli accordi tra le parti sociali e le note interpretative congiunte

Elenco delle pattuizioni intervenute tra le parti in materia di Fondo per la previdenza integrativa (PREVIMODA):

- Protocollo 4 del c.c.n.l. 27 luglio 1995;

- punto 2 dell'accordo 31 luglio 1997 per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l. 27 luglio 1995;

- accordo 13 luglio 1998 (accordo istitutivo di PREVIMODA);

- accordo 19 aprile 2000 (riduzione da 50.000 a 25.000 del numero di adesioni iniziali);

- Protocollo c.c.n.l. 2000 (ulteriore disciplina della contribuzione);

- accordo 30 giugno 2000 (decorrenza della contribuzione);

- accordo 2002 per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l. 2000 (permessi per componenti l'assemblea di PREVIMODA);

- allegato al c.c.n.l. 2004 (Iscrivibilità dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato);

- allegato al c.c.n.l. 2008 (Previdenza complementare).

In data 30 giugno 2000 le parti hanno sottoscritto un accordo che fa decorrere la contribuzione al Fondo a partire dal 1° luglio 2000 per i lavoratori che risultano iscritti al Fondo entro la data di autorizzazione all'esercizio da parte della Commissione di vigilanza sui Fondi pensione (COVIP). Per i lavoratori che aderiscono in data successiva, la contribuzione decorre dal mese successivo alla presentazione della domanda.

Possono aderire al fondo i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, con contratto di inserimento lavorativo di durata superiore a tre mesi, con contratto di apprendistato, con contratto a termine superiore a sei mesi e i lavoratori a domicilio, nonché le imprese dalle quali tali lavoratori dipendono. I lavoratori possono iscriversi al fondo superato il periodo di prova.

Ai lavoratori eletti nell'assemblea di PREVIMODA spetta - per la durata del relativo mandato - il diritto ad una giornata di permesso retribuito per la partecipazione alle riunioni dell'assemblea ordinaria o straordinaria del fondo.

La quota associativa per coprire le spese di gestione del Fondo non potrà superare lo 0,13% dell'E.r.n.

Note interpretative congiunte per l'applicazione della contribuzione a PREVIMODA

1. Contribuzione nel periodo di maternità obbligatoria

La regola generale prevede il calcolo della contribuzione qualora nel mese esista un imponibile previdenziale almeno pari all'importo del contributo da versare al Fondo.

Nel caso specifico dell'assenza obbligatoria per maternità può succedere che - a seguito delle particolari modalità di calcolo della retribuzione utilizzate dall'azienda e, in particolare, del computo delle quote di tredicesima - non risulti un imponibile previdenziale sufficiente anche se la regola contrattuale prevede l'integrazione al 90% (al 100% dal 1° gennaio 2005) della normale retribuzione per il periodo dei primi 5 mesi di assenza obbligatoria.

Si ritiene rispondente alle intese contrattuali che il periodo dei primi 5 mesi dell'assenza obbligatoria per maternità sia da considerare come utile alla maturazione delle contribuzioni a PREVIMODA, anche se le modalità di calcolo della retribuzione sulla busta paga non consentono di raggiungere un imponibile contributivo sufficiente.

2. Caso di mancata capienza del t.f.r. maturato nel mese

Si consideri il caso di un lavoratore che presti attività nei primi 3 giorni del mese e risulti successivamente assente dal lavoro per la restante parte del mese.

Si consideri inoltre che l'E.r.n. mensile è pari a 1.116,03 euro e che pertanto il contributo mensile dell'1% a PREVIMODA risulta di 11,16 euro (a carico lavoratore) e di altrettanti a carico datore di lavoro. Il prelievo dal t.f.r. risulterebbe pari a 22,32 euro.

Caso A

Se l'ipotizzata assenza dal lavoro non comporta la maturazione del t.f.r., si ha la conseguenza che nel mese non matura alcun trattamento di fine rapporto (il rateo maturato è inferiore a 15 giorni). Pertanto, in applicazione della regola generale secondo cui tutti i tre contributi (lavoratore, azienda, t.f.r.) sono collegati unitariamente tra loro, la non maturazione di uno comporta il mancato versamento a PREVIMODA di tutta la quota di contribuzione mensile.

Caso B

Se l'ipotizzata assenza dal lavoro comporta la maturazione del t.f.r. a carico del datore di lavoro (esempio: Cassa integrazione guadagni ordinaria) si effettuerà la normale contribuzione a carico lavoratore (11,16 euro perché c'è capienza rispetto alla retribuzione spettante per i primi tre giorni) più il versamento paritetico del datore di lavoro, più il prelievo dal t.f.r. pari a 22,32 euro.

Caso C

Se l'ipotizzata assenza dal lavoro comporta la maturazione del t.f.r., ma tale trattamento risulterà non più a carico del datore di lavoro (esempio: Cassa integrazione straordinaria senza prospettiva di rientro al lavoro e pertanto con t.f.r. a carico INPS), si effettuerà comunque la normale contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro. Si effettuerà altresì la contribuzione di 22,32 euro prelevando la parte di t.f.r. maturata a carico azienda per le tre giornate lavorative (retribuzione dei 3 giorni = 154,82 diviso 13,5 meno 0,05% = 11,46 euro) e trattenendo dalla retribuzione del mese la differenza di 10,86 euro fino a concorrenza dei 22,32 euro dovuti.

I 10,86 euro costituiscono una anticipazione che il lavoratore effettua a PREVIMODA, che sarà compensata nel momento in cui l'INPS gli riconoscerà il t.f.r. per il periodo di C.i.g.s.

3. Lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 e casi di insufficiente imponibile contributivo

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 viene versato al Fondo l'intero t.f.r. maturato. Si precisa, in deroga alla regola generale di cui al precedente punto 2, che nei mesi in cui eventualmente non risulti un imponibile contributivo sufficiente a far maturare la contribuzione, per tali lavoratori il t.f.r. va comunque versato al Fondo anche in assenza del contributo sull'E.r.n. Ciò perché la destinazione dell'intero t.f.r. al Fondo è prevista dalla legge. Si prenda ad esempio il caso di un lavoratore

posto in C.i.g. per l'intero mese; non sussistendo un imponibile contributivo, non vengono versati al Fondo né il contributo a carico del lavoratore né quello a carico azienda pari all'1% dell'E.r.n. La contribuzione afferente il t.f.r., invece, viene interamente versata.

Allegato III

Statuto dei lavoratori

(Omissis)

Allegato IV

Disciplina dei licenziamenti individuali

(Omissis)

Allegato V

Cassa integrazione - Avviamento al lavoro
Licenziamenti collettivi - Pre pensionamenti

(Stralcio e pro-memoria degli articoli)

(Omissis)

Allegato VI

Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

(Omissis)

Allegato VII

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

(Omissis)

Allegato VIII

Testo unico delle disposizioni legislative in materia
di tutela e sostegno della maternità e della paternità,
a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

(Omissis)

Allegato VIII bis

Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204
sulla tutela delle lavoratrici madri, recepita nel D.Lgs. n. 151/2003

(Omissis)

Allegato IX

Tabella dei divisori mobili

Divisori mobili per le ore non lavorate ai fini delle detrazioni
di cui all'art. 46 - Parte generale

<i>Mesi</i>	<i>Anni</i>				
	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Gennaio	184	176	168	168	176
Febbraio	168	160	160	160	168
Marzo	168	176	184	184	176
Aprile	176	176	176	168	-
Maggio	176	168	168	176	-
Giugno	168	176	176	176	-
Luglio	184	184	176	168	-
Agosto	168	168	176	184	-
Settembre	176	176	176	176	-
Ottobre	184	176	168	168	-
Novembre	160	168	176	176	-
Dicembre	184	184	184	176	-

Allegato X

Commissioni interne

per la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni interne
(Stralcio)

Art. 14

(Tutela dei componenti delle Commissioni interne e dei delegati d'impresa)

Nel concorde intento di prevenire i licenziamenti ed i trasferimenti ingiustificati dei membri delle Commissioni interne e dei delegati d'impresa e possibilità di turbamenti in occasione dei licenziamenti o dei trasferimenti stessi, si conviene quanto segue:

1) i membri di Commissione interna ed i delegati d'impresa in carica ed uscenti, fino ad un anno dalla cessazione della carica non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla-osta delle Organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano rispettivamente il lavoratore interessato e l'azienda, le quali si pronunceranno in merito, dopo un esame conciliativo fatto su richiesta dell'organizzazione dei lavoratori, entro sei giorni dalla notifica fatta dall'Associazione dei datori di lavoro a quella dei lavoratori; quest'ultima notifica segue la comunicazione fatta dall'azienda al lavoratore interessato ed alla propria organizzazione. Il licenziamento o il trasferimento deve essere comunicato con forma scritta al lavoratore, il quale ha diritto di chiederne la motivazione.

Allegato XI

Divieto di appalto della manodopera

Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro (Gazzetta Ufficiale 25 novembre 1960, n. 289)

(Omissis)

Allegato XII

Aumenti periodici di anzianità

C.c.n.l. 25 luglio 1979, art. 36

Norma transitoria per il personale già in forza al 30 giugno 1979

Gli impiegati ed intermedi già in forza al 30 giugno 1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30 giugno 1979 e sulla contingenza al 1° gennaio 1979.

Per ogni scatto biennale maturato al 30 giugno 1979 verrà erogata la somma di lire 3.000. Tale somma verrà erogata dal 1° gennaio 1980.

Dal 1° luglio 1979 avranno diritto a maturare i nuovi aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del numero massimo degli scatti indicati nella previgente regolamentazione contrattuale (12 aumenti biennali).

Gli scatti precedenti al 30 giugno 1979 conseguenti a passaggi di categoria e già espressi in percentuale inferiore al 5%, sono considerati scatti interi sia al fine del numero, sia al fine della corresponsione delle lire 3.000.

Per le frazioni di scatto maturate al 30 giugno 1979 saranno corrisposti altrettanti ventiquattresimi di lire 3.000 per ogni mese maturato. Al fine del raggiungimento dei 12 scatti si considera il valore della frazione predetta, da completare alla fine con la differenza al valore corrispondente al dodicesimo scatto.

Gli operai già in forza al 30 giugno 1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30 giugno 1979.

Dal 1° luglio 1979 avranno diritto a maturare tutti i nuovi aumenti periodici, con l'assorbimento degli importi in cifra di cui al comma precedente, secondo il seguente criterio:

- l'importo in cifra corrispondente al 2% (scatto compensativo) sarà assorbito al momento della corresponsione del primo scatto secondo il nuovo regime - il rimanente della cifra maturata sarà assorbito al momento della corresponsione del secondo scatto secondo il nuovo regime.

Allegato XIII

Mensilizzazione del salario C.c.n.l. 25 luglio 1979, art. 57 (Norme transitorie)

A far data dal 1° gennaio 1977 la paga oraria degli operai è stata contabilmente trasformata in paga mensile, senza oneri né vantaggi tanto per l'azienda quanto per i lavoratori, in base ai seguenti criteri:

A) paga base oraria moltiplicata per 173;

B) eventuali elementi della retribuzione diversi dalla paga base e dall'indennità di contingenza, qualora lo consentano la loro natura e le loro caratteristiche, potranno essere mensilizzati fermo restando, in ogni caso, il principio di cui in premessa;

C) le festività cadenti in giorni di lavoro sono comprese nella retribuzione mensile, mentre quelle coincidenti con le giornate di sabato o domenica o cadenti nel periodo di ferie saranno compensate con 1/26 della retribuzione mensile;

D) la gratifica natalizia viene sostituita con una tredicesima mensilità;

E) la determinazione della quota oraria della retribuzione di fatto alla quale applicare le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc. si ottiene dividendo la retribuzione normale di fatto mensile per 173;

F) le detrazioni dalla retribuzione mensile di fatto saranno determinate, in quota oraria, da malattia ed infortunio (salvo e fermo lo specifico trattamento economico previsto dall'art. 67 nonché da assenze e sospensioni non retribuibili). La quota oraria, in questo caso, si ottiene applicando la seguente formula "retribuzione mensile diviso per ore lavorative del mese". Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale se non ci fossero state assenze di alcun genere e per qual si voglia motivo (ferie, festività, malattia, ecc.).

Sono elementi della retribuzione suscettibili di mensilizzazione, cioè di corresponsione in misura fissa in mesi con diverso numero di giorni lavorativi, purché di presenza completa e senza festività in sabato e in domenica, oltre alla paga base e alla contingenza, quelli stabiliti in percentuale sulla paga minima tabellare, come gli scatti di anzianità di cui all'art. 36 del presente contratto, nonché i superminimi in cifra oraria, individuali o collettivi, eventualmente concessi in sede aziendale (moltiplicatore 173), come pure l'indennità giornaliera di mensa (moltiplicatore 22).

Allegato XIV

Casistica del trattamento economico di malattia nei casi di C.i.g. e C.i.g.s.

Trattamento per gli operai

INPS	Azienda
Causa di assenza	
<i>A) L'operaio è già assente per malattia prima del ricorso alla C.i.g. o alla C.i.g.s.</i>	
C.i.g. ordinaria: l'INPS considera l'operaio in malattia, e continua a corrispondere la relativa indennità.	Il trattamento di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato: 1) C.i.g. a zero ore per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo: anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in C.i.g. L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta nei limiti della copertura della C.i.g.
C.i.g. straordinaria: nel caso in cui venga sospesa tutta l'attività aziendale o del reparto a cui appartiene l'operaio, il trattamento di C.i.g.s. sostituisce il trattamento economico di malattia.	2) C.i.g. a zero ore, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo: il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti della copertura C.i.g. solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra o gruppo di lavoratori che sono stati messi in Cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione. 3) C.i.g. in riduzione d'orario per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo: anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in C.i.g. ad orario ridotto.

	<p>L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione.</p> <p>4) C.i.g. in riduzione d'orario, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo: il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. (solo per le ore di prevista C.i.g.) solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra o gruppo che sono stati collocati in C.i.g. con riduzione d'orario. In tal caso, l'integrazione di malattia viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione.</p> <p>In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p>
--	---

Causa di assenza

B) L'operaio si ammala dopo il ricorso alla C.i.g. o alla C.i.g.s.	
<p>C.i.g. ordinaria: dal primo giorno di malattia cessa il trattamento di C.i.g. ordinaria e viene corrisposta l'indennità di malattia.</p> <p>C.i.g. straordinaria: continua il trattamento di C.i.g.s., che per legge sostituisce l'indennità di malattia.</p>	<p>Il trattamento integrativo di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato</p> <p>1) C.i.g. ordinaria a zero ore: l'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta nei limiti della copertura della C.i.g. ordinaria.</p> <p>2) C.i.g. straordinaria a zero ore: non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in C.i.g.s. dall'INPS e percepisce il trattamento straordinario di integrazione salariale.</p> <p>3) C.i.g. ordinaria in riduzione di orario: l'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, e nei limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione.</p>

Trattamento per gli impiegati, intermedi e quadri

Causa di assenza	Trattamento spettante
<p>A1) L'impiegato è già assente per malattia prima del ricorso alla C.i.g. o alla C.i.g.s.</p>	<p>1) C.i.g. a zero ore per tutta la sede, ufficio o reparto: anche l'impiegato in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in C.i.g. Continua il trattamento di malattia in atto, ma ridotto (nei primi 4 mesi di assenza), entro i limiti di copertura della C.i.g. Se l'impiegato è assente da oltre 4 mesi continuerà a percepire il 50% della retribuzione, fino al termine della malattia, entro i limiti del periodo di comporto.</p> <p>2) C.i.g. a zero ore, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto: il trattamento di malattia viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. - con le regole espone al precedente n. 1 - solo se l'impiegato malato fa parte della sede, ufficio o reparto i cui impiegati sono stati collocati in C.i.g. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.</p> <p>3) C.i.g. in riduzione d'orario per tutta la sede, ufficio, o reparto: anche l'impiegato in malattia (se non fosse stato già assente per malattia), sarebbe stato collocato in C.i.g. ad orario ridotto. Il trattamento contrattuale di malattia viene corrisposto in misura normale per i periodi di previsto lavoro ed in misura ridotta entro i limiti di copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione.</p> <p>4) C.i.g. in riduzione d'orario, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto: il trattamento di malattia viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. (solo per i periodi di prevista Cassa integrazione) solo se l'impiegato malato fa parte del gruppo di impiegati che sono stati collocati in C.i.g. con riduzione di orario. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.</p> <p>5) C.i.g. straordinaria a zero ore: nel caso in cui venga sospesa tutta l'attività aziendale o dell'ufficio o del reparto a cui appartiene l'impiegato (o l'intermedio), il trattamento di Cassa integrazione straordinaria subentra alla corresponsione della retribuzione o al trattamento economico di malattia.</p>
<p>B1) L'impiegato si ammala dopo il ricorso alla C.i.g. o alla C.i.g.s.</p>	<p>1) C.i.g. ordinaria a zero ore: l'impiegato viene considerato in malattia e percepisce il trattamento di malattia previsto dal contratto, ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g.</p> <p>2) C.i.g. straordinaria a zero ore: poiché per legge il trattamento di C.i.g.s. sostituisce quello di malattia, in virtù del principio di equivalenza di trattamento di operai ed impiegati, l'impiegato che si ammala durante la C.i.g.s. continua a percepire il</p>

trattamento straordinario di integrazione salariale. 3) C.i.g. ordinaria in riduzione di orario: l'impiegato percepisce il trattamento contrattuale di malattia nelle normali misure, per i periodi di previsto lavoro, e nei limiti della copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione.

Note applicative ed esempi
Casistica del trattamento economico di malattia nei casi di C.i.g. e C.i.g.s.

1. Impiegati e intermedi

La determinazione del trattamento economico di malattia spettante agli impiegati ed intermedi in concomitanza con la Cassa integrazione, è stata effettuata tenendo conto del principio di equità di trattamento tra operai ed impiegati/intermedi. All'analogo principio di parità le parti stipulanti erano ricorse in passato per regolamentare il trattamento di malattia degli apprendisti e la riduzione del trattamento di malattia nei casi di assenza alla visita di controllo.

Agli intermedi si applicano le regole previste per gli impiegati, tenendo conto che il trattamento di malattia è corrisposto dal datore di lavoro, ma con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di percepire dall'INPS.

2. Ricovero ospedaliero

Nei casi di ricovero ospedaliero di operaio senza familiari a carico, e di conseguente riduzione dell'indennità di malattia INPS ai 2/5, resta a carico del datore di lavoro la differenza fino ai limiti di copertura della C.i.g.

3. Cassa integrazione con rotazione

Nei casi in cui la Cassa integrazione è effettuata a rotazione, ed i turni sono già stati predisposti, il trattamento integrativo spettante al lavoratore ammalatosi mentre era in C.i.g. viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione. Per i periodi di successivo normale lavoro, il trattamento integrativo è corrisposto nelle normali misure.

4. Maturazione dei ratei

Ai fini della maturazione dei ratei degli istituti indiretti e differiti, restano ferme le disposizioni contrattuali previste nei casi di malattia, per la parte di competenza dell'azienda.

Esempi

Caso A - 1) Operaio già assente per malattia; tutto il reparto viene collocato in C.i.g. ordinaria a zero ore

Dal primo giorno di Cassa integrazione l'operaio continua a percepire l'indennità di malattia INPS nelle misure in atto. L'integrazione da parte del datore di lavoro sarà limitata fino a raggiungere il 75,33% (80% - 5,84) della retribuzione normale di fatto.

Il trattamento complessivo spettante all'operaio malato sarà pertanto equivalente al trattamento percepito dagli altri operai in C.i.g.

Caso A - 3) Operaio già assente per malattia; la squadra cui appartiene l'operaio viene posta in C.i.g. ordinaria per 2 giorni la settimana

L'operaio in questione, se non fosse stato malato, sarebbe stato collocato in C.i.g. con riduzione di orario di 16 ore settimanali. L'operaio continua a percepire l'indennità di malattia INPS nelle misure in atto.

Per quanto riguarda l'integrazione contrattuale, essa sarà corrisposta in misura normale per i tre giorni di previsto lavoro, e sarà limitata il 75,33% (80% - 5,84) per i due giorni di prevista Cassa integrazione.

Caso B - 1) Operaio sospeso in C.i.g. ordinaria a zero ore, che si ammala

L'operaio viene considerato in malattia e nei primi tre giorni percepisce il 50% della retribuzione a carico del datore di lavoro (trattamento di carenza).

Nei giorni di malattia successivi percepisce l'indennità di malattia dell'INPS integrata fino il 75,33% (80% - 5,84) della retribuzione di fatto.

Nota

La percentuale del 5,84% è variabile in relazione alle eventuali modifiche contributive.

Allegato XV

Rappresentante per la sicurezza
Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 - Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

(Omissis)

Allegato XV bis

(Omissis)

Allegato XVI

Lavoro a domicilio

Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio

(Omissis)

Allegato XVII

Codice di condotta
intese AIMPES/OO.SS. 17 febbraio 1998 e 29 aprile 1998

Bologna 17 febbraio 1998

Tra
FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL
e
AIMPES

Si stabilisce quanto segue:

Premesso che FILTA, FILTEA, UILTA e l'AIMPES hanno sottoscritto in data 11 marzo 1997 un accordo contenente norme per combattere lo sfruttamento del lavoro minorile e per il recepimento di un Codice di condotta, da parte delle aziende associate committenti lavoro in conto terzi in Italia e all'estero ed in particolare delle delibere OIL nn. 29, 105, 87, 98, 100, 111, 138,

Le parti, in funzione della propria rappresentanza, si impegnano formalmente a prendere misure positive al fine del rispetto del Codice, ad associare lo stesso a tutte le attività e a farne parte integrante della propria filosofia globale e della sua politica generale, nello spirito del regolamento in via di stesura.

E' costituita una Commissione paritetica composta da 6 componenti (3 designati dalle OO.SS. e 3 dalle imprese) che dovrà redigere un Codice di condotta e gestire la sua attuazione su mandato delle aziende aderenti alle parti sociali.

Ulteriore compito della Commissione sarà quello di monitorare il lavoro del settore pelli e cuoio in Italia e all'estero, nonché ad essere parte referente ad eventuali riscontri di lavoro irregolare e minorile.

La Commissione provvederà ad indicare le norme per l'individuazione di forme di controllo e verifica, compresa l'individuazione e la selezione degli ispettori preposti ai controlli e alle verifiche, eventualmente attraverso una intesa con gli uffici dell'OIL Italia.

Per le aziende che si sottoporranno volontariamente alle verifiche del soprarichiamato Codice di condotta sarà sperimentato un marchio definito "etichetta sociale e ambientale" di cui potranno fregiarsi solo le imprese che recepiscono, attraverso un accordo aziendale, l'accordo nazionale e il Codice di condotta.

Al fine di consentire l'esplicazione delle attività della Commissione, le aziende aderenti forniranno alla Commissione stessa, i cui componenti sono tenuti al vincolo della riservatezza, l'elenco delle ditte a cui commettono lavoro.

Le parti firmatarie del presente protocollo si attiveranno presso i competenti Ministeri, politiche sociali e della solidarietà, industria e lavoro per discutere e concordare forme di collaborazione e di sostegno anche finanziario alle attività di controllo e monitoraggio.

* * *

Milano, 29 aprile 1998

In data odierna in Milano

Tra
l'AIMPES
e
FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL

Si è pervenuti al seguente accordo:

FILTA, FILTEA, UILTA e AIMPES considerano la lotta al lavoro minorile, al lavoro nero forzato e senza libertà un compito prioritario delle parti per affermare una più alta civiltà del lavoro e dei diritti della persona.

Considerano inoltre necessario battere forme di "dumping" sociale e concorrenza sleale.

Tutto ciò premesso AIMPES e le Organizzazioni sindacali (FILTA, FILTEA, UILTA) hanno stipulato in data 11 marzo 1997 il primo accordo-quadro in Italia sul lavoro minorile e più in generale per il rispetto delle convenzioni dell'OIL nn. 29, 105, 87, 98, 100, 111, 138 e considerato che non esistono in Italia forme sperimentate e concordate di applicazione e controllo del Codice di condotta come quello richiamato in allegato, alla quale le parti sociali stipulanti si richiamano;

Premesso che in data 17 febbraio 1998 le parti hanno stipulato un'intesa con la quale si costituiva una Commissione mista paritetica per favorire l'attuazione del Codice di condotta;

Premesso inoltre che in data 11 dicembre 1997 il Ministero dell'industria ha varato un documento di politica industriale del sistema moda contenente, tra l'altro, norme volte a incentivare azioni per combattere lo sfruttamento del lavoro minorile;

Le parti convengono quanto segue:

1) la Commissione nazionale paritetica costituita e composta da sei persone (tre per parte), avrà compiti di monitoraggio, indirizzo e attuazione rispetto ai contenuti dell'intesa sopra richiamata, anche avvalendosi di volta in volta di esperienze esterne (OIL, Associazioni consumatori e O.N.G.);

2) raccoglierà con assoluto vincolo di riservatezza l'elenco delle aziende cui le aziende aderenti al Codice commettono lavoro di sub-fornitura;

3) valuterà le modalità con le quali conferire gli incarichi per le ispezioni indipendenti;

4) valuterà la possibilità di licenziare un marchio sociale nel quale sia richiamata l'adesione ad un progetto sperimentale varato dalle Organizzazioni sindacali (FILTEA, FILTA, UILTA) e dall'AIMPES (Associazione italiana imprenditori della pelletteria);

5) valuterà la possibilità di dar vita ad una Fondazione con il compito di fungere da collegamento tra la Commissione e le Istituzioni, anche al fine di reperire le risorse finanziarie necessarie a sostenere il progetto comprese la divulgazione e traduzione dei codici nelle lingue dei Paesi interessati;

6) promuoverà, anche in raccordo con la costituita "authority" sulla materia presso la Presidenza del Consiglio e coordinata dal Ministero per le politiche sociali, tutte le iniziative atte a sostenere anche finanziariamente le attività, comprese quelle di ispezione e di controllo, in linea con i contenuti della "carta contro il lavoro minorile" varata il 16 aprile 1998.

Allegato XVIII

Accordo AIMPES 22 maggio 2006
Apprendistato professionalizzante nel settore
industriale AIMPES pelli e cuoio

Addì 22 maggio 2006 in Milano, sede sociale AIMPES

Tra

l'AIMPES - Associazione italiana manifatturieri pelli e succedanei, aderente alla Confindustria, con l'assistenza delle Associazioni/Unioni territoriali industriali della Confindustria Assolombarda, Firenze, Macerata, Parma e del consulente sindacale

e

la FEMCA-CISL - Federazione energia, moda, chimici e affini

la FILTEA-CGIL - Federazione italiana lavoratori tessile e abbigliamento

la UILTA-UIL - Unione italiana lavoratori tessili e abbigliamento

Tenuto conto che:

- con l'art. 72 del c.c.n.l. quadriennale 21 maggio 2004 si è provveduto alla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore industriale pelli e cuoio, rimandando ad una successiva intesa nazionale la definizione di taluni aspetti applicativi riguardanti la formazione;

- in data 26 aprile 2006 in sede di rinnovo della parte economica biennale del c.c.n.l. le parti hanno sottoscritto l'"Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante", rinviando ad un successivo incontro la definizione dei "profili professionali" utili ad attivare i contratti di apprendistato professionalizzante;

Con la presente intesa le parti convengono di formalmente sottoscrivere in quanto allegati all'intesa stessa:

- il documento ISFOL inerente agli "Obiettivi formativi per l'apprendistato: Il sistema delle industrie tessili - abbigliamento - moda - calzature - pelli e cuoio" del dicembre 2002 con particolare riferimento al settore pelli e cuoio (Allegato 1);

- gli schemi esemplificativi dei profili formativi relativi alle figure di carattere trasversale suddivisi in 6 aree aziendali (Allegato 2).

La presente disciplina entra in vigore dalla data della sua stipulazione (22 maggio 2006) ed interessa i contratti stipulati dalla data stessa.

Il presente accordo è parte integrante del vigente c.c.n.l. quadriennale 21 maggio 2004.
Le parti stipulanti cureranno la immediata trasmissione del presente accordo alle regioni.

Allegato 1
all'intesa di categoria AIMPES-FEMCA-FILTEA-CGIL
26 aprile 2006 sull'apprendistato professionalizzante

ISFOL - Profili TAC

Gli obiettivi formativi per l'apprendistato: il sistema delle
industrie tessili - abbigliamento - moda - calzature - pelli e cuoio

Roma, dicembre 2002

Premessa

Il gruppo di esperti del sistema delle industrie tessili - abbigliamento - moda - calzature - pelli e cuoio ha individuato nove figure professionali come rappresentative di gruppi di figure professionali che possono essere composti per l'organizzazione della formazione.

Le figure di riferimento individuate sono le seguenti:

- 1) operatore di produzione;
- 2) operatore di controllo prodotto;
- 3) addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa);
- 4) conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio;
- 5) addetto ad operazioni di programmazione della produzione;
- 6) addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità;
- 7) addetto ad operazioni di sviluppo del progetto-prodotto/modellista;
- 8) stilista/progettista di prodotto;
- 9) addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti.

Per individuare le figure di riferimento si è partiti dall'analisi dei cc.cc.nn.l. del settore, esaminando tutte le qualifiche che possono essere oggetto di un contratto di apprendistato; ciò significa che sono stati considerati anche i livelli più elevati, che pure possono essere oggetto di apprendistato, anche se nella realtà gli apprendisti occupati con queste qualifiche sono pochi.

Il sistema TAMCP è caratterizzato dalla articolazione in vari comparti produttivi:

- comparto filatura;
- comparto tessitura ortogonale;
- comparto tessitura a maglia/calze;
- comparto nobilitazione;
- comparto confezioni (maglia/tessuto).

Comparto pelletteria

Comparto calzature

Comparto tessili vari:

- pizzi/ricami.

Non tessuti/feltri

Tali comparti si differenziano per le caratteristiche peculiari dei materiali usati (fibre, tessuti, i pizzi/ricami, tessuti speciali, pellami e quant'altro) e per le macchine e gli impianti in uso.

Quindi, una stessa figura professionale, e in particolare quelle di livello più basso, svolgerà attività diverse a seconda del comparto in cui agisce e quindi avrà bisogno di maturare differenti competenze.

Pertanto è necessario che tutti gli apprendisti ricevano una formazione mirata, adeguata alla specificità dell'area in cui operano, senza però trascurare una conoscenza trasversale della filiera, in particolare per quanto riguarda i materiali in lavorazione (fibre, filati, tessuti, ciclo di produzione).

Secondo il modello già utilizzato per i settori metalmeccanico, edile, terziario, distribuzione e servizi e turismo, in seguito si evidenziano, per ogni figura professionale di riferimento, gli esempi di qualifiche contrattuali più diffuse, l'area di attività e le conoscenze e competenze che gli apprendisti devono acquisire nell'ambito dei percorsi di formazione.

Figura di riferimento: operatore di produzione

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Comparto filatura: cardatore, filatore, addetto alle pettinatrici, addetto ai banchi e ai rings, ritorcitore, addetto alle roccatrici, addetto agli stiratoi, addetto alle levate e al cambiamento spole, addetto alle binatrici, spolatore, ribobinatore, addetto alla roccatura, personale per la sorveglianza della lavorazione, capo squadra pulizia macchine, meccanico e/o manutentore, coadiutore di assistenti di filatura.

Comparto tessitura ortogonale: caricatelai, personale addetto alla registrazione e regolazione centralina di lancio telai, orditore, incorsatore, tessitore (anche jacquard), imbozzinatore, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto tessitura a maglia/calze: tessitore, addetto alle macchine circolari e rettilinee, rammendatore, rimagiatrice, conduttore macchine tubolari, addetto al taglio/cucito/stiro, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto nobilitazione: tintore in pezza/in filo/tops/fiocco, conduttore di macchine, addetto alla cucina colori, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto confezioni (maglia/tessuto): addetto al taglio, addetto al cucito, addetto allo stiro, addetto al rammendo, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto pelletteria (accessori/pellicceria): addetto al taglio, addetto alla cucitura, addetto alla scarnitura, addetto alla preparazione, addetto alla rifinitura prodotti finiti, personale per la sorveglianza della lavorazione, addetto alla doratura e decorazione a mano.

Comparto calzature: addetto al taglio e tranciatura, addetto alla scarnitura tomaia, addetto alla giuntatura e cucitura tomaie, addetto ripiegatura tomaia, addetto alla orlatura, addetto applicazione accessori, addetto premontatura, addetto al montaggio, addetto fresatura, addetto macchine estrusione/iniezione/schiuntura materiale plastico, addetto alla rifinitura, addetto al controllo qualità, personale per la sorveglianza della lavorazione, addetto alla applicazione collanti, addetto alla coloritura tacco e suola.

Comparto tessili vari

Pizzi/ricami: addetto macchine e impianti del ricamo e della formazione del pizzo, addetto al rammendo, apprettatore, addetto lettura disegni, addetto foratura e ricopiatura disegni, personale per la sorveglianza della lavorazione.

Non tessuti/feltri: addetto macchine e impianti per la formazione del non tessuto e del feltro, addetto al rammendo, addetto alle macchine, addetto alla follatura/infornatura/tintoria, personale per la sorveglianza della lavorazione.

Area di attività: l'operatore di produzione effettua l'avvio, la gestione e/o regolazione delle macchine in dotazione, curandone il normale andamento e la funzionalità e realizza, con adeguati standard qualitativi, le principali operazioni proprie del comparto in cui è inserito.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione degli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi).

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper effettuare l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione, secondo i parametri relativi al regolare funzionamento delle macchine.

Saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività del parco-macchine affidato.

Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto.

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto.

Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

- per il comparto filatura: preparazione, cardatura, filatura, roccatura, ritorcitura, controllo;
- per il comparto tessitura ortogonale: orditura, apprettatura/bozzina, tessitura, controllo;
- per il comparto tessitura a maglia/calze: tessitura a maglia, controllo;
- per il comparto nobilitazione: preparazione, tintura, stampa, controlli;
- per il comparto confezioni (maglia/tessuto): taglio, cucito, stiro, rifinitura dei capi e controllo.

Per il comparto pelletteria: taglio, assemblaggio, cucito, incollaggio degli oggetti in pelle, rifinitura, controllo.

Per il comparto calzature: taglio, cucito, assemblaggio, incollaggio, montaggio, rifinitura, controllo.

Per il comparto tessili vari:

- pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, finissaggio, controllo;
- non tessuti/feltri: assemblaggio/consolidamento fibre, finissaggio, controllo.

Figura di riferimento: operatore di controllo prodotto

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Comparto filatura: addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto tessitura ortogonale: addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto tessitura a maglia/calze: addetto controllo, fasi intermedie, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto nobilitazione: addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto confezioni (maglia/tessuto): collaudatore giacche/capispalla/gonne/pantaloni, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetto, addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto pelletteria: addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto calzature: addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto tessili vari:

- pizzi/ricami: collaudatore, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotto/qualità;
- non tessuti/feltri: collaudatore, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.

Area di attività: l'operatore riconosce la coerenza del prodotto semilavorato e/o finito con le specifiche richieste. Con l'ausilio di attrezzature, evidenzia ed indica eventuali difetti. Eventualmente provvede, attraverso i rimedi più appropriati e in base alla tipologia del prodotto e dei suoi processi di lavorazione, all'eliminazione delle difettosità e al tempestivo riscontro in produzione per le correzioni del lavoro.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper utilizzare metodi, procedure e strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto.

Saper intervenire sulle difettosità e segnalare (con le dovute procedure) quelle non risolvibili mediante intervento immediato, eventualmente individuando ipotesi di soluzione.

Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto.

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto.

Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

- per il comparto filatura: preparazione, cardatura, filatura, ritorcitura, roccatura, controllo;
- per il comparto tessitura ortogonale: orditura, apprettatura/bozzina, tessitura, controllo;
- per il comparto tessitura a maglia/calze: tessitura a maglia, controllo;
- per il comparto nobilitazione: preparazione, tintura, stampa, finissaggio, controlli;

- per il comparto confezioni (maglia/tessuto): taglio, cucito, stiro, rifinitura dei capi e controllo.

Per il comparto pelletteria: taglio, assemblaggio, cucito, incollaggio degli oggetti in pelle, rifinitura, controllo.

Per il comparto calzature: taglio, cucito, assemblaggio, incollaggio, montaggio, rifinitura, controllo.

Per il comparto tessili vari:

- Pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, finissaggio, controllo.

- Non Tessuti/feltri: Assemblaggio/consolidamento fibre, finissaggio, controllo

Figura di riferimento: addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa)

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti, assistente, capo squadra manutenzione, responsabile di reparto di produzione.

Area di attività: l'addetto conosce funzioni e ruoli del reparto nell'economia produttiva dell'intera filiera.

Unisce una buona conoscenza dei materiali in lavorazione a competenze relative alla gestione ottimale delle macchine e all'organizzazione dei flussi produttivi. Collabora con il responsabile di reparto nell'approvvigionamento e nella movimentazione dei materiali in lavorazione, contribuendo a definire la migliore gestione delle risorse umane a disposizione.

Sovrintende al flusso produttivo e collabora nella scelta delle migliori tecniche di lavorazione curando anche il flusso di approvvigionamento.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzioni e attitudini al cambiamento.

Conoscenze e competenze generali di profilo

Essere in grado di collaborare, sulla base degli input ricevuti, al coordinamento delle attività del ciclo produttivo (tempistica di produzione, determinazione dei carichi di lavoro, resa e manutenzione macchine, ottimizzazione delle risorse, coordinamento delle risorse umane, programmazione del flusso di approvvigionamento dei materiali)

Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto

Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione utilizzando i software dedicati

Conoscere gli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito e le relative modalità di verifica

Essere in grado di collaborare all'organizzazione del lavoro

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Conoscere le tecniche basilari della comunicazione ed essere in grado di coordinare un gruppo

Figura di riferimento: conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

Area di attività: sulla base di un input iniziale (normalmente riferito ad una macchina, ad un substrato tessile, all'impiego di prodotti e coloranti) di cui comprende il significato, presidia il processo di lavorazione (che può essere anche parziale), controllando parametri tecnici (temperatura, tempi, velocità di avanzamento, agenti chimici, ecc.) e di efficienza e di sicurezza degli impianti. Apporta, se necessario, correzioni ai parametri di lavorazione (colori, agenti chimici, ecc.) avvalendosi di prove di laboratorio e/o di test di controllo e di qualità. Accerta l'idoneità e la riproducibilità del processo condotto; attesta la conformità del prodotto e ne promuove l'avanzamento alle fasi successive di lavorazione.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper gestire le fasi della preparazioni alla tintura e stampa con le modalità e i prodotti più idonei da usare nei processi, definendo i parametri di tempo, temperatura, acidità e velocità di avanzamento

Saper scegliere i coloranti da usare sulla base delle solidità richieste, dei costi di produzione e del metamerismo del colore

Contribuire con il responsabile di produzione alla definizione del flusso di tintura, stampa e finissaggio più idoneo, tenendo conto delle esigenze dei clienti, delle richieste del mercato e delle innovazioni tecnologiche del settore

Saper apportare correzioni (aggiunte, schiarimenti, ripresa) al processo di tintura, stampa e finissaggio, avvalendosi di prove di laboratorio o del controllo di qualità o dei test condotti automaticamente

Saper rilevare l'idoneità e la conformità del prodotto e la riproducibilità del processo condotto (anche parziale), promuovendo l'avanzamento alle lavorazioni successive

Conoscere e saper gestire i vari sistemi di automazione per la preparazione, distribuzione e trattamento sistematico dei prodotti e per il controllo dei processi in dotazione

Figura di riferimento: addetto ad operazioni di programmazione della produzione

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Addetto alla programmazione della produzione e della logistica, addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento delle merci in magazzino

Area di attività: l'addetto, sulla base degli input ricevuti dal tecnico responsabile del servizio, svolge operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione e alla calendarizzazione stagionale o per commessa, contribuendo alla determinazione dei fabbisogni di materie prime/accessori, alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti e le linee produttive e all'ottimizzazione dei tempi e dei consumi. Nello svolgere le mansioni sopra indicate, usa gli strumenti informatici dedicati.

In caso di decentramento di parte delle produzioni, decise e coordinate dal tecnico, collabora all'alimentazione dei sub-fornitori italiani o esteri.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo dei vari step produttivi

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper svolgere, sulla base degli input ricevuti dal responsabile del servizio, operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti statistici

Saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti

Saper contribuire all'ottimizzazione dei tempi usando gli strumenti cartacei e informatici dedicati

Collaborare, in caso di decentramento di parte della produzione, alle funzioni di coordinamento delle attività delocalizzate

Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di programmazione, gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto

Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione

Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica

Conoscere le diverse materie prime, le loro caratteristiche tecniche e prestazionali con particolare riguardo ai materiali lavorati nel comparto di appartenenza

Conoscere le problematiche e i parametri di gestione delle acque e dell'energia di processo (solo per il comparto nobilitazione)

Figura di riferimento: addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto laboratorio analisi chimico/fisiche, addetto laboratorio chimico, analisi chimiche/fisiche

Area di attività: l'addetto conosce i materiali lavorati nell'azienda di appartenenza, i cicli di trasformazione a cui gli stessi sono sottoposti e gli standard qualitativi. Conosce inoltre le attrezzature usate nel laboratorio, le normative di riferimento e le tolleranze. In supporto al responsabile di laboratorio, predispone i campioni da analizzare o da ricettare e, con l'aiuto di strumentazioni adeguate, sottopone gli stessi ai procedimenti necessari alla valutazione. Interpreta i risultati elaborati dagli strumenti al fine di trasmettere ai responsabili di produzione, alla funzione sviluppo prodotti e all'area marketing le informazioni necessarie ad individuare le soluzioni tecniche per l'eliminazione di difettosità e per la valorizzazione commerciale del prodotto stesso.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper predisporre, sulla base degli input ricevuti, i campioni da analizzare o da ricettare e le strumentazioni relative

Saper leggere ed interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento

Saper effettuare l'archiviazione dei campioni e della documentazione relativa

Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione

Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica

Conoscere le problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Figura di riferimento: addetto ad operazioni di sviluppo del progetto/prodotto/modellista

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Realizzatore di modelli su CAD/CAM, progettista - sviluppatore di modelli e/o stampa completa con CAD tridimensionale e capacità di modifica ed adattamento del software, tecnico di prototipazione rapida, operatore modellista su CAD/CAM addetto alla preparazione e/o modifica modelli, modellista CAD-CAM per confezione, pelletteria e/o calzature, addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli, colorista, sarto finito per capo completo.

Area di attività: l'addetto, sulla base delle richieste espresse dall'area marketing e commerciale e degli input dello stilista (o direttamente del cliente nel caso di aziende che operano su commessa), collabora alla realizzazione dei prototipi e/o alla traduzione degli stessi in indicazioni tecniche utili al processo di industrializzazione. Conosce i materiali utilizzabili, le fasi di realizzazione del prodotto, la struttura tecnica dello stesso, l'utilizzo al quale il prodotto è destinato, lo standard qualitativo richiesto. Realizza le sue proposte su materiale cartaceo, su stoffa, pelle e/o mediante supporto informatico (CAD), di cui conosce l'utilizzo.

Gestisce l'archiviazione dei disegni/campioni.

Indica le soluzioni più adeguate per il raggiungimento dell'obiettivo finale.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature)

in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei nuovi materiali mediante definizione dei processi lavorativi di realizzazione degli stessi

Essere in grado di disegnare e sviluppare ipotesi di prodotto da sottoporre ad una prima selezione non trascurando di evidenziare i dati e la terminologia tecnica indispensabili alla sua riproduzione

Essere in grado di collaborare alla definizione e realizzazione del campionario

Conoscere elementi di informatica di base e il sistema CAD

Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica

Conoscere elementi di marketing

Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali (filati, tessuti ...)

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Solo per il modellista

Saper effettuare le impostazioni dei modelli

Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei prodotti interpretando il disegno dello stilista e tenendo conto delle difficoltà di lavorazione determinate dalle diverse tipologie dei materiali

Saper predisporre il disegno e le sagome per il taglio dei tessuti anche in funzione delle diverse tipologie di tagli e misure

Saper compilare le distinte base, trasmettendo tutte le informazioni tecniche utili all'assemblaggio dei capi

Figura di riferimento: stilista/progettista di prodotto

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Stilista-progettista di prodotto

Area di attività: lo stilista/progettista di prodotto conosce i materiali, il mercato, le tendenze moda, le tecniche di produzione. Concorre alla definizione di proposte utili per la realizzazione di campionari e/o prodotti finiti. Formula idee e progetti che tengano conto della realtà tecnico-organizzativa dell'impresa in cui opera e del mercato di riferimento. A questo scopo utilizza strumenti grafici, manuali o informatici (CAD).

Può concorrere alla definizione dei cicli di lavorazione, all'adeguamento delle tecnologie di produzione alle specifiche esigenze del prodotto, alle scelte in relazione al ricorso a risorse esterne (make or buy), agli interventi sui processi produttivi e sugli impianti.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper elaborare idee creative sulla base degli input derivati dalle tendenze moda dei materiali e dai trend di consumo ed esprimerle graficamente mediante l'utilizzo di strumenti manuali e/o computerizzati

Saper esplorare e rielaborare il contesto socio-culturale per la individuazione e la previsione di nuovi trend

Essere in grado di progettare proposte di materiali e capi moda o di tradurre input dei clienti in progetti in sintonia con l'immagine aziendale e con le esigenze di produzione, realizzazione, marketing

Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione

Conoscere la tecnologia della produzione

Supportare il responsabile della funzione nella fase di progettazione, sviluppo e definizione dei prototipi e dei campionari

Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale
Conoscere la struttura e le caratteristiche dei materiali, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento

Figura di riferimento: addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse
Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti, addetto ufficio acquisti e vendite

Area di attività: l'addetto rileva le esigenze dei clienti e, sulla base degli input del mercato e del cliente, concorre alla definizione e gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla programmazione e alla gestione dei campionari.

Conosce i materiali, il ciclo di trasformazione, le caratteristiche dei prodotti finali, le modalità più adeguate di promozione e gestione della relazione commerciale.

Inoltre si occupa dell'assistenza del cliente nell'analisi e nella scelta del prodotto durante le fasi di definizione dell'ordine e/o di post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

Supportare il responsabile della funzione nella fase di rilevamento delle esigenze dei clienti o della definizione dei campionari

Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione

Sapersi relazionare con il cliente presidiando l'assistenza nelle fasi di definizione dell'ordine e post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta

Saper utilizzare gli strumenti informatici per la presentazione del prodotto e per la gestione della relazione commerciale

Conoscere gli standard qualitativi e le modalità di verifica dei campioni relativi alla materia prima e al prodotto finito

Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale

Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Allegato 2
all'intesa di categoria AIMPES/FEMCA-FILTEA-UILTA
26 aprile 2006 sull'apprendistato professionalizzante

Schemi esemplificativi dei profili formativi delle
figure trasversali del settore pelli-cuoio

I profili formativi sotto elencati si riferiscono alle figure trasversali del settore pelli-cuoio e sono immediatamente applicabili da parte delle imprese. Essi descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano formativo individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato.

Le figure professionali sono state raggruppate per gruppi in funzione di aree di attività e competenze comuni e, pertanto, i profili formativi indicati devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il criterio dell'analogia nel caso di figure professionali non specificamente individuate.

Le parti, tuttavia, si riservano la possibilità di intervenire successivamente sui profili formativi indicati per operare modifiche/integrazioni anche eventualmente per ottenere la validazione da parte dell'ISFOL.

Schemi esemplificati di profili formativi

Area amministrazione e gestione del personale
 Tecnici e addetti amministrazione/finanza/controllo di gestione
 Addetto alla contabilità
 Tecnici ed addetti alla gestione del personale

Area servizi generali
 Addetto alle attività di segreteria
 Centralinista/receptionist

Sistemi informativi
 Tecnici ed addetti al sistema informativo aziendale
 Tecnici ed operatori di informatica industriale

Logistica
 Tecnici di programmazione della logistica
 Tecnici ed addetti agli approvvigionamenti
 Magazzinieri
 Addetti alla movimentazione e stoccaggio

Commerciale e comunicazione
 Tecnici commerciali/marketing/organizzazione vendite
 Addetti ai servizi commerciali
 Venditori (distribuzione/assistenza clienti)
 Tecnici ed addetti alla comunicazione ed immagine
 Addetto alla vendita nel negozio/spaccio
 Visual merchandiser

Manutenzione/Impiantistica
 Tecnici ed addetti alla manutenzione
 Manutentori
 Progettisti di adeguamento impianti

Contenuti professionalizzanti per la formazione in apprendistato
 Figure trasversali settore tessile-abbigliamento-moda-pelli-cuoio

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

				Ecologia e tutela ambientale
Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo	Innovazioni	Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente	Innovazioni Orientamento alla qualità	Innovazioni Orientamento alla qualità

I

**Verbale di accordo 31 marzo 2014
sulla previdenza integrativa**

Premesso

- che nei recenti rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro dei rispettivi settori industriali le parti contraenti hanno concordato un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% dell'E.r.n., aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare a Previmoda per il finanziamento di una assicurazione per premorienza ed invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al Fondo Previmoda stesso;

- che le Parti intendono dare esecuzione alla suddetta previsione contrattuale.
Tutto ciò premesso, che forma parte integrante del presente verbale di accordo,

le parti hanno concordato quanto segue:

- con decorrenza dal 1° luglio 2014, per ogni lavoratore iscritto a Previmoda che versi il proprio contributo al fondo di previdenza complementare, le aziende che applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro dei settori come sopra rappresentati verseranno un contributo aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare pari allo 0,20% dell'E.r.n. (Elemento retributivo nazionale). Tale contributo sarà destinato integralmente al finanziamento di un'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente che il Fondo Previmoda stipulerà sulla base del bando di gara allegato al presente Verbale di accordo.

II

**Ipotesi di accordo 23 dicembre 2016
per il rinnovo del c.c.n.l. per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei, nonché alle aziende produttrici di ombrelli e ombrelloni**

Capitolo I

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1

(Campo di applicazione del contratto)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) si applica ai dipendenti delle aziende industriali manifatturiere delle pelli, del cuoio ed altre materie prime per la produzione di:

- pelletterie (borse, borsette, portafogli, portamonete, astucci, ecc.) - valigie e bauli - cinture e cinturini in genere - cartelle e sottobracci - articoli diversi (toiletta, scrittoio, gioco, fumo, bar, ecc.) - sedili, cuscini, selle e borsette per ciclo e motociclo - sellerie in genere e buffetterie di articoli sportivi - guarnizioni e articoli tecnici di cuoio - cinghie di trasmissione, addetti alla produzione di ombrelli-ombrelloni.

Per dipendenti si intendono gli operai, gli apprendisti, gli intermedi (c.d. categorie speciali), gli impiegati e i quadri.

Art. 6

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto triennale stipulato il 23 dicembre 2016 decorre dal 1° aprile 2016 e scade al 31 marzo 2019 sia per la parte economica, sia per la parte normativa.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 1° gennaio 2017, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva e per i singoli istituti.

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

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

Art. 10

(Contrattazione di 2° livello)

.....

3 - Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione di 2° livello debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

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

Le somme premiali derivanti dal raggiungimento degli obiettivi potranno essere corrisposte, se previsto dal relativo accordo di secondo livello, anche parzialmente, tramite misure di welfare ai sensi della vigente normativa.

.....

Art. 9 bis (Gruppi di lavoro)

Le parti, intendendo valorizzare il lavoro comunemente svolto durante le sessioni di rinnovo del presente c.c.n.l. intendono istituire i sotto descritti Gruppi di lavoro paritetici - di seguito per brevità GDL - in funzione della prossima stagione di rinnovo.

I GDL saranno costituiti da una parte datoriale e una parte sindacale con possibilità, a seconda delle fattispecie da trattare, di fare partecipare alle sessioni esperti.

I GDL saranno costituiti ed attivati declinando in autonomia la propria agenda di lavoro a partire dal prossimo mese di marzo 2017.

I Macro contenuti saranno:

a) GDL Politiche industriali/Reshoring/Produttività di Filiera/Flessibilità/Organizzazione del lavoro

Il GDL proseguirà ed implementerà il lavoro svolto durante il presente anno per valorizzare la sostenibilità sociale, aziendale, territoriale e di filiera con lo scopo di condividere le informazioni in maniera preventiva, di ricercare soluzioni condivise dei problemi di fronte alla trasformazione del settore, di migliorare la competitività, di valorizzare le risorse umane, quale fattore strategico dello sviluppo del settore e di qualificare la filiera produttiva; altresì qualificare gli strumenti utili a gestire esigenze di particolare flessibilità, organizzazione del lavoro e produttività nel contesto tipico della filiera con particolare attenzione alle aziende committenti lavoro terzi dotando le stesse degli strumenti migliori per gestirlo ed implementarlo volendo adottare l'adeguata e più profittevole organizzazione del lavoro anche in termini di produttività; per gestire in via proficua ed adeguata le mutevoli dinamiche di mercato; per valutare e premiare l'attività di reshoring e, con particolare attenzione alle aziende committenti lavoro terzi, dotando le stesse degli strumenti migliori per gestirlo ed implementarlo volendo adottare l'adeguata e più profittevole organizzazione del lavoro; valutare quindi in tale ottica il sistema di informazioni più proficuo in merito alle "Aziende committenti lavoro terzi". Oggetto dei lavori del presente GDL sarà anche una definizione congiunta di buone prassi, di eticità o responsabilità sociale del sistema.

b) GDL Ambiente e sicurezza

Il GDL si occuperà di unificare nel prossimo testo contrattuale la materia di ambiente e sicurezza, con particolare attenzione alla piena sincronia tra la norma attuale e le disposizioni contrattuali.

c) GDL Inquadramento e formazione

Il GDL si occuperà di analizzare l'attuale sistema di inquadramento al fine di metterlo in linea con le modificate e presenti realtà produttive e/o commerciali al fine di modernizzarlo ed attualizzarlo. A tal fine ci si riferisce anche alla sperimentazione di cui all'art. 103 la cui Commissione nazionale tecnica per l'inquadramento e le sue attribuzioni sono assorbite e sostituite dal presente GDL che ne recepisce gli incarichi e gli impegni anche economici.

Il GDL altresì vorrà impegnarsi a ricercare e favorire le iniziative di formazione finanziate o a carico degli Enti pubblici dei vari territori con particolare attenzione alle tematiche necessarie per il settore.

Capitolo II SISTEMA DI INFORMAZIONE

Art. 11

(Struttura del sistema informativo ai vari livelli - Osservatorio nazionale di categoria)

...

Informazioni 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 (art. 10 del presente contratto: "Procedure di consultazione e verifica");

c - informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

Il sistema informativo aziendale, pur nella distinzione delle tre diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà dell'impresa con il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende.

Pur con le finalità proprie di ciascuna regolamentazione, i tre diversi momenti informativi possono coincidere.

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di 40 (cinquanta-quaranta) dipendenti, tramite le Associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a preventiva conoscenza delle Strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

a. le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (genere, qualifica professionale);

b. i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso a finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;

c. le modifiche all'organizzazione del lavoro e/o tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;

d. le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;

e. le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;

f. il superamento delle barriere architettoniche.

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

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);

- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;

- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;

- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero;

- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;

- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;

- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, i Rappresentanti dei lavoratori potranno formulare un proprio parere, al quale il datore di lavoro darà una risposta motivata.

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

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

Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre - a richiesta della R.S.U. - informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative anche pluriennali realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, e internalizzazione, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali. L'informazione riguarderà il Paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale. Durante il corso dell'informativa annuale le società di capitale con obbligo di 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.

In caso di programmi di riorganizzazione, ristrutturazione e di nuova organizzazione del lavoro le imprese ne dovranno dare preventiva informazione alla propria R.S.U./OO.SS.

Imprese a dimensione europea CAE

~~In relazione alla direttiva UE 94/45 le parti concordano di dare attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro Paese.~~

~~A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'accordo interconfederale 27 novembre 1996, demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.~~

~~In relazione a quanto sopra e nell'ambito di un armonico sviluppo del sistema informativo contrattuale adottato per il settore 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.~~

Il presente c.c.n.l. recepisce e demanda alla normativa di legge in vigore tale materia - Allegato

Art. 12
(*Mobilità interna della manodopera*)

Le Direzioni delle unità produttive con più di ~~80~~ 65 (sessantacinque ~~ottanta~~) dipendenti informeranno preventivamente le Strutture sindacali aziendali sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino gruppi di lavoratori. Potrà seguire un esame congiunto da effettuarsi entro tre giorni dall'avvenuta informazione.

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

Dichiarazione a verbale

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

Art.
(*Assistenza sanitaria integrativa*)

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. intendono garantire a tutti i dipendenti del settore un fondo di assistenza sanitaria integrativa a decorrere dal 1° settembre 2018.

A tal fine concordano:

1. di finanziare a fare data dal settembre 2018 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 - per il rapporto a tempo determinato.

2. Di avviare entro il 1° gennaio 2018 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.

3. 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, che in ogni modo avranno sempre facoltà di aderire al presente fondo. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le R.S.U./OO.SS.

Art. 53 bis
(*Congedi e permessi*)

1. Permessi per ricovero ospedaliero del figlio

Il dipendente in caso di ricovero ospedaliero di figli di età inferiore a 8 anni compiuti, previa presentazione del relativo certificato di ricovero, potrà assentarsi dal lavoro per assistere il ricoverato utilizzando i ROL e ore di banca ore a sua disposizione.

Le parti concordano altresì il riconoscimento di 2 giorni di permesso retribuito per ricoveri ospedalieri di cui al comma precedente, sempre 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 al termine della spettanza annuale complessiva.

2. Congedi parentali

La quantità e la modalità di fruizione (anche in quote orarie) nonché dei termini di preavviso per la fruizione dei congedi parentali per gli aventi diritto è quella stabilita dalla vigente normativa.

3. Lavoratori diversamente abili

La quantità e la modalità di fruizione (anche in quote orarie), nonché dei termini di preavviso per la fruizione dei permessi per gli aventi diritto è quella stabilita dalla vigente normativa.

4. Adozioni internazionali

Ferma restando la normativa di legge in vigore, ai dipendenti che ne facciano richiesta, sarà data possibilità salvo imprescindibili ed eccezionali comprovati impedimenti di carattere tecnico organizzativo produttivo che non possano essere gestiti tramite diverse soluzioni, di usufruire della aspettativa non retribuita per l'incontro all'estero con il minore e l'adempimento delle procedure necessarie all'ingresso in famiglia in due scaglioni di 15 giorni ciascuno.

5. Congedi per le donne vittime di violenza di genere

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

Art. 55
(*Congedo matrimoniale*)

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo con decorrenza della retribuzione di

fatto.

Il periodo di congedo matrimoniale non sarà computato nei periodi di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Operai - intermedi

Per gli operai e gli intermedi la durata del congedo matrimoniale è di 15 giorni consecutivi. Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha il diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che l'istituto del congedo matrimoniale subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

Impiegati

Per gli impiegati la durata del congedo matrimoniale è di 14 giorni lavorativi (sono considerate lavorative le giornate da lunedì al sabato, con esclusione delle sole festività).

Il congedo matrimoniale spetterà anche per le cd. "coppie di genere" che contraggano matrimonio anche all'estero, ancorché, previa presentazione della idonea documentazione, a cura del dipendente, l'unione in matrimonio abbia valore legale nel Paese in cui viene contratto.

Art. 82

(Trattamento di fine rapporto - T.f.r. - Operai)

All'operaio o apprendista licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale (c.c.n.l. 25 luglio 1979).

Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 31 dicembre 1989 si applicano le disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297 per la individuazione degli elementi retributivi utili ed i seguenti scaglioni per la determinazione degli importi per gli appartenenti alla qualifica operaia:

- dal 1° al 5° anno = 12/30;
- dal 6° al 15° anno = 18/30;
- oltre il 15° anno = 30/30.

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

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1945.

Per il dipendente di aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità - calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente - sarà possibile richiedere ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. l'anticipazione della quota di t.f.r. per 2 volte in costanza di rapporto.

Art. 90

(Trattamento di fine rapporto - T.f.r. - Intermedi)

All'intermedio licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione (c.c.n.l. 25 luglio 1979).

Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 si applicano le disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297 per la individuazione degli elementi retributivi utili ed i seguenti scaglioni per la determinazione degli importi:

- dal 1° al 15° anno = 20/30;
- oltre il 15° anno = 30/30.

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

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1945.

Per il dipendente di aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità - calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente - sarà possibile richiedere ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. l'anticipazione della quota di t.f.r. per 2 volte in costanza di rapporto.

Art. 99

(Trattamento di fine rapporto - T.f.r. - Impiegati)

All'impiegato licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alla precedente regolamentazione contrattuale.

Per il dipendente di aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità - calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente - sarà possibile richiedere ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. l'anticipazione della quota di t.f.r. per 2 volte in costanza di rapporto.

Art. 31 (Contratto a termine)

1 - Premessa

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 del settore delle pelletterie, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

~~2 - Assunzioni: Causale di ricorso e "Acausalità"~~

~~L'assunzione del lavoratore con contratto a termine deve avvenire a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.~~

~~Ai sensi dell'art. 1, comma 1 bis, lettera "a", del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 è ammesso il ricorso al contratto a termine senza l'indicazione della "causale" nei termini di cui al comma precedente nelle ipotesi in cui si tratti del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore ai 12 mesi, comprensivi dell'eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione.~~

~~Altresì le parti convengono di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ulteriori ipotesi, rispetto alle fattispecie elencate nel paragrafo n. 4 del presente articolo che si intendono integralmente richiamate per le quali è possibile il ricorso al contratto a termine senza l'indicazione della "causale" di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, come previsto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, ed ulteriori modifiche ed integrazioni.~~

3 - Forma scritta

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) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4 - Vincoli percentuali

~~Come previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:~~

~~1 - lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;~~

~~2 - particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;~~

~~3 - sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;~~

~~4 - attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.~~

~~Il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:~~

~~-10% per aziende fino a 70 dipendenti;~~

~~-5% per aziende con oltre 70 dipendenti (è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti a termine).~~

~~Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.~~

~~Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.~~

~~La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi, ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.~~

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

5 - Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (modificata dal D.L. n. 76/2013 - Titolo II - art. 7 - comma 1 - lettera "c") le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001.

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

A - Nell'ambito di uno dei processi organizzativi come individuati dall'art. 5 - comma 3 - del D.Lgs. n. 368/2001.

B - Avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore ai 12 mesi.

C - Lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata della sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione di servizio; le parti nazionali stipulanti il presente c.c.n.l. dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche dei singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.

D - Sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettative.

E - Assunzione di lavoratori posti in C.i.g. presso altra azienda.

F - Assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'ASpl.

G - Siano interessati lavoratori disoccupati oltre 50 anni di età.

H - In ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale, o in assenza di R.S.U. dalle OO.SS. territoriali.

6 - Durata del contratto a termine

In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi.

In relazione alla peculiarità del settore pelletterie ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. n. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale dei 36 mesi di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter dello stesso articolo, sono le seguenti:

a - attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;

b - allestimenti di stand fieristici, show-room, campagna vendite, esposizioni ed attività similari;

c - attività connesse a comeri ed esposizioni;

d - attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato.

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

7 - Informativa

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

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

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

8 - Normativa generale

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

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

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

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

E' rimesso agli accordi di 2° livello la modalità di riconoscimento e corresponsione del "Premio di risultato".

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 81, 89 e 98 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 per gli intermedi e gli impiegati. Per i lavoratori con qualifica di operaio è confermato il preavviso di una settimana lavorativa come previsto dall'art. 81.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001.

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, commi 4-quater, quinques e sexies, del D.Lgs. n.

368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007.

Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro i termini di legge.

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 25% 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 25% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato.

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo si incontreranno per verificare la compatibilità del dettato contrattuale con il mutato contesto e per procedere ad una eventuale armonizzazione.

Art. 31 bis

(Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex lavoro "interinale")

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.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

~~La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.~~

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione 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.

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.

Sono esclusi dal computo della percentuale di cui sopra i lavoratori assunti con la forma contrattuale in esame nelle fattispecie di seguito elencate, fermo restando la comunicazione di cui al punto 1 del presente c.c.n.l.:

a - sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettative;

b - siano interessati lavoratori:

- posti in C.i.g. presso altra azienda;

- iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'ASpI; di NASpI;

- disoccupati oltre 50 anni di età;

c - in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale, o in assenza di R.S.U., dalle OO.SS. territoriali.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 7 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 somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le Strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l. più rappresentative a livello nazionale per un numero di lavoratori, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei 3 anni solari precedenti (ex art. 20 - comma 5-quater - D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi).

E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno 3 lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio ovvero con invalidità certificata di almeno il 20%, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di pena.

~~Le parti convengono altresì di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione di un termine, giusto quanto previsto dall'art. 1 - comma 1 bis - secondo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.~~

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di 3 mesi.

~~Le parti prendono atto dei chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito ai diritti sindacali e alle garanzie collettive ex art. 24 comma 4 lettera "B" del D.Lgs. n. 276/2003.~~

Sulla base di quanto sopra l'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e, in mancanza, alle Associazioni territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

1 - il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula dei contratti di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi.

2 - Ogni 12 mesi, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Allo scopo le parti hanno definito i "format" da utilizzare per le comunicazioni sopra descritte (Allegato 1 e Allegato 2).

Clausola di salvaguardia

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

Allegato 1

Luogo e data

Oggetto: Comunicazione ai sensi dell'art. 24 - comma 4 - del D.Lgs. n. 276/2003

La scrivente con sede in ai sensi dell'art. 24 - comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003, comunica di avere stipulato in data n. contratto/i di somministrazione di lavoro a tempo determinato, per n. lavoratori.

Il motivo del ricorso alla somministrazione è il seguente (indicare "motivo tecnico" o "motivo produttivo" o "motivo organizzativo" o "motivo sostitutivo").

Distinti saluti.

Timbro e firma
.....

Allegato 2

Spett.le
R.S.U. o R.S.A. o Associazioni territoriali di categoria

Oggetto: Comunicazione annuale ai sensi dell'art. 24 - comma 4 - lettera "b" del D.Lgs. n. 276/2003

Con la presente la scrivente, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 24 - comma 4 - lettera "b" del D.Lgs. n. 276/2003, comunica che nell'anno

a - sono stati sottoscritti n. contratti di somministrazione;

b - per i seguenti motivi

.....;

c - con le seguenti durate

.....;

d - per un numero complessivo di lavoratori pari a

e - aventi le seguenti qualifiche

Luogo, data
.....

Cordiali saluti.

Parte economica

Art. 101

(Minimi contrattuali di paga o stipendio)

Alle previste decorrenze, i minimi di paga o stipendio sono incrementati degli aumenti di cui all'allegata Tabella "A" per la pelletteria, A1 per gli addetti a ombrelli e ombrelloni.

Conseguentemente alle singole decorrenze entrano in vigore i nuovi Elementi retributivi nazionali conglobati (ERNC) di cui all'allegata Tabella "B".

La scala parametrica è a parametro 100 sul 3° liv.

Pelletteria

<i>Liv.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Aumenti dal 1.1.2017 (*)</i>	<i>Aumenti dal 1.11.2017</i>	<i>Aumenti dal 1.6.2018</i>	<i>Aumento contrattuale</i>
6°	126,72	36,75	25,34	30,41	92,51
5°	115,68	33,55	23,14	27,76	84,45
4°S	108,21	31,38	21,64	25,97	78,99
4°	105,47	30,59	21,09	25,31	76,99
3°	100,00	29,00	20,00	24,00	73,00
2°	94,52	27,41	18,90	22,68	69,00
1°	56,84	16,48	11,37	13,64	41,49
Parametro di riferimento convenzionale	100,00	29,00	20,00	24,00	73,00

(*) Gli incrementi dei mesi di gennaio e febbraio 2017 saranno retribuiti con la busta paga del mese di marzo 2017.

Ombrelli

<i>Liv.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Aumenti dal 1.1.2017 (*)</i>	<i>Aumenti dal 1.11.2017</i>	<i>Aumenti dal 1.6.2018</i>	<i>Aumento contrattuale</i>
6°	126,72	35,48	24,08	29,15	88,70
5°	115,68	32,39	21,98	26,61	80,98
4°	105,47	29,53	20,04	24,26	73,83
3°	100,00	28,00	19,00	23,00	70,00
2°	94,52	26,47	17,96	21,74	66,16
1°	56,84	15,92	10,80	13,07	39,79
Parametro di riferimento convenzionale	100,00	28,00	19,00	23,00	70,00

(*) Gli incrementi dei mesi di gennaio e febbraio 2017 saranno retribuiti con la busta paga del mese di marzo 2017.

Tabella dei minimi pelletteria

<i>Liv.</i>	<i>Minimi precedenti</i>	<i>Minimi dal 1.1.2017</i>	<i>Minimi dal 1.11.2017</i>	<i>Minimi dal 1.6.2018</i>
6°	1.992,78	2.029,53	2.054,87	2.085,29
5°	1.802,32	1.835,87	1.859,00	1.886,77
4°S	1.689,15	1.720,53	1.742,17	1.768,14
4°	1.651,17	1.681,76	1.702,85	1.728,16
3°	1.580,70	1.609,70	1.629,70	1.653,70
2°	1.501,15	1.528,56	1.547,46	1.570,15
1°	1.191,73	1.208,21	1.219,58	1.233,22

Tabella minimi ombrelli ombrelloni

<i>Liv.</i>	<i>Minimi precedenti</i>	<i>I minimi dal 1.1.2017</i>	<i>Minimi dal 1.11.2017</i>	<i>Minimi dal 1.6.2018</i>
6°	1.408,80	1.444,28	1.468,36	1.497,50
5°	1.210,16	1.242,55	1.264,53	1.291,14
4°	1.090,73	1.120,26	1.140,30	1.164,56
3°	1.013,70	1.041,70	1.060,70	1.083,70
2°	937,89	964,36	982,31	1.004,05
1°	647,27	663,19	673,98	687,06