

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I LAVORATORI ADDETTI A:

INDUSTRIE TESSILI VARIE (NASTRI RIGIDI, NASTRI E TESSUTI ELASTICI, MAGLIE E CALZE ELASTICHE, PASSAMANI, TRECCE E STRINGHE, TULLI, PIZZI VELI ANDALUSA, TENDE, RICAMI A MACCHINA, PIZZI A FUSELLI MECCANICI) - ACCESSORI PER FILATURA E TESSITURA - SCARDASSI - MATERIALI DI ATTRITO - TAPPETI - INTERFODERE

INDUSTRIA DELLA JUTA

AZIENDE FABBRICANTI TENDE DA CAMPO, TELE E COPERTONI IMPERMEABILI - MANUFATTI E INDUMENTI IMPERMEABILI E AFFINI PER USO INDUSTRIALE, CIVILE E MILITARE

AZIENDE FABBRICANTI FELTRO E CAPPELLO DI PELO - FELTRO E CAPPELLO DI LANA - PELO PER CAPPELLO

PRODUZIONE DI BERRETTI E COPRICAPO DIVERSI (NON DI PAGLIA NÉ DI FELTRO) E DI FODERE E MAROCCHINI

LAVORAZIONE DELLE TRECCE E DEI CAPPELLI DI PAGLIA, DI TRUCIOLO E DI ALTRE MATERIE AFFINI DA INTRECCIO E DELLE TRECCE MECCANICHE

INDUSTRIA DEL TESSUTO NON TESSUTO

INDUSTRIA DELLA SPAGHERIA E CORDERIA IN FIBRE NATURALI SOFFICI E SINTETICHE, DEL COCCO E DELLE FIBRE DURE SIMILARI E SUCCEDANEE

C.N.E.L.

07 FEB. 2011

N° 1280710.....

ARCHIVIO CONTRATTI

2 settembre 2010

Addì 2 settembre 2010

Si è stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro:

- PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE INDUSTRIE TESSILI VARIE (NASTRI RIGIDI, NASTRI E TESSUTI ELASTICI, MAGLIE E CALZE ELASTICHE, PASSAMANI, TRECCE E STRINGHE, TULLI, PIZZI VELI ANDALUSA, TENDE, RICAMI A MACCHINA, PIZZI A FUSELLI MECCANICI) - ACCESSORI PER FILATURA E TESSITURA - SCARDASSI - MATERIALI DI ATTRITO - TAPPETI - INTERFODERE;
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA JUTA;
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE AZIENDE FABBRICANTI TENDE DA CAMPO, TELE E COPERTONI IMPERMEABILI - MANUFATTI E INDUMENTI IMPERMEABILI E AFFINI PER USO INDUSTRIALE, CIVILE E MILITARE;
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE AZIENDE FABBRICANTI FELTRO E CAPPELLO DI PELO - FELTRO E CAPPELLO DI LANA - PELO PER CAPPELLO;
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA PRODUZIONE DI BERRETTI E COPRICAPO DIVERSI (NON DI PAGLIA NÉ DI FELTRO) E DI FODERE E MAROCCHINI;
- PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DELLE TRECCE E DEI CAPPELLI DI PAGLIA, DI TRUCIOLO E DI ALTRE MATERIE AFFINI DA INTRECCIO E DELLE TRECCE MECCANICHE
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEL TESSUTO NON TESSUTO;
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DELLA SPAGHERIA E CORDERIA IN FIBRE NATURALI SOFFICI E SINTETICHE, DEL COCCO E DELLE FIBRE DURE SIMILARI E SUCCEDANEE.

tra

la **FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI DEI TESSILIVARI E DEL CAPPELLO**, rappresentata dal Presidente Giuseppe Polli, dai membri della Commissione Sindacale Simona Pesaro, Giorgio Giardini, Andrea Favaretto, Riccardo Savio, Franco Piantanida, Paolo Margarini, Matteo Cavelli, assistiti dalla D.ssa Rietta Messina e da Stefano C. Bedini in qualità di consulente;

con l'assistenza della **CONFINDUSTRIA**

e

la **FEDERAZIONE ENERGIA MODA CHIMICA E AFFINI (F.E.M.C.A.)**, rappresentata dal Segretario Generale Sergio Gigli e dal Segretario Generale Aggiunto Sergio Spiller, dai Segretari Nazionali Antonello Assogna, Gianluca Bianco, Osvaldo Boglietti, Angelo Colombini, Giuseppe Ferrante, Nora Garofalo e dai Segretari nazionali del comparto moda Claudio Belloni, Marcello Guardianelli, Stefano Ruvolo; alla presenza dei Segretari Generali Regionali Maurizio Albrigo, Cristina Attila, Gianni Baratta, Davide Battiston, Giuseppe Carbonara, Gerardo Casaletto, Corrado Dalvit, Marcello Giuditta, Andrea Illustro, Aldo Isella, Renato Mancinelli, Ulderico Marzioni, Gino Metefori, Gian Piero Murgia, Francesco Parisi, Donatino Primante, Francesca Rossi, Bartolomeo Schibeci, Mario Siviero, Maria Luisa Toschi e dei componenti il Direttivo Nazionale del Comparto Moda: Lino Albertinelli, Giusy Amadasi, Pietro Appadula, Costantino Armando, Calogero Aronica, Andrea Bellato, Marianna Bertone, Pier Paolo Boaglio, Gianni Boato, Paola Bocchio, Nicola Brancher, Cristina Caccamo, Maria Caianiello, Luca Campagna, Tommaso Canu, Agnese Capelli, Carmelo Cassandro, Luigi Ceglia, Daniele Chiarotto, Paolo Chissalè, Alfonso Cifani, Francesco Corna, Francesca Cornolli, Massimo Corvatta, Tiziana Crosato, Leonardo D'Addazio, Carmelina De Paolis, Salvatore De Siena, Raffaele Di Caprio, Antonio Di Gioia, Mauro Di Paola, Michele Di Paola, Gabriella Di Rocco, Gianpiro Drappero, Giovanni Esposito, Fabrizio Framarini, Piero Francia, Maria Gabriele, Mariangela Garofalo, Giovanni Gianola, Roberto Giardiello, Adriano Giva, Giulio Huraut, Flora Isonni, Severo Legrenzi, Angelo Levorato, Giancarlo Lorenzi, Mario Lucano, Chiara Malinconi, Maria Teresa Migliorati, Massimo Meneghetti, Maria Rosa Mondini, Gianfranco Morani, Gabriella Nanni, Cristian Pancisi, Gloria Paolini, Renata Parlato, Renato Pastorella, Giovanna Pastoris, Gabriella Pessione, Elisabetta Pilotto, Barbara Piva, Sergio Polzato, Giuseppe Redaelli, Gianfranco Refosco, Giovanni Rizzuto, Rudi Roffarè, Flaviano Romito, Eustachio Rosa, Ciro Rungi, Raffaele Salvatoni, Elisabetta Sani, Michele Santarelli, Antonia Santostasio, Francesco Saottini, Alessandra Savoia, Davide Scherillo, Mimmo Sciore, Damiana Sivo, Mario Toma, Roberto Trivellini, Domenico Turri, Miriam Vassalli, Vito Zagaria, Stefano Zanon, Roberta Zolin.

con l'assistenza della **CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO LAVORATORI (C.I.S.L.)**;

la **FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI TESSILI ENERGIA MANIFATTURIERI (F.I.L.C.T.E.M.)**, rappresentata dal Segretario generale Alberto Morselli; dalla Vice Segretaria generale Valeria Fedeli; dai Segretari nazionali: Attilio Arseni, Gian Piero Ciambotti, Rosalba Cicero, Giacomo Berni, Salvatore Corveddu, Francesco Fontanelli, Marvi Massazza Gal, Gian Paolo Mati, Delia Nardone, Stefania Pomante, Cristina Settimelli, Giancarlo Straini, Gabriele Valeri; dai componenti il Comitato Direttivo: Sergio Adamo, Paola Alchieri, Pietro Allieri, Domenico Amendolara, Silvia Anghiari, Luigi Annesi, William Antonini, Betto Aquilone, Giorgio Asuni, Giuseppe Augurusa, M. Grazia Avvantaggiato, Claudio Avvisati, Mauro Baccini, Tina Bah, Marco Ballati, Massimo Balzarini, Cristina Barbaglia, Luca Barbetti, Paolo Bardella, Renzo Basili, Tiziana Basso, Dorian Battistin, Tania Benvenuti, Giovanni Berritto, Stefania Bertacchini, Maurizio Bertona, Claudio Bettoni, Fulvio Bolis, Sonia Bonardi, Thomas Borromeo, Giuseppe Braglia, Massimiliano Brezzo, Roberto Bricola, Barbara Butera, Silvio Campoli, Paola Candelori, Silvana Cappuccio, Sergio Cardinali, Antonia Carroni, Denise Casanova, Manuela Casapulla, Rosa Cassatella, Giorgio Catacchio, Roberta Ceroni, Giorgio Ceruti, Mario Cerutti, Antonietta Cesareo, Ugo Cherubini, Luca Chiesi, Carla Chiusi, Sabrina Cialdi, Antonio Ciani, Francesco Cisarri, Fulvio Ciucciarelli, Maritria Coi, Giuseppe Colferai, Ferdinando Coliconi, Riccardo Colletti, Massimiliano Colucci, Giovanni Comparone, Angela Concilio, Alessandro Corrias, Vincenza Costa, Giovanna Cremonesi, Roberta Daniele, Claudia Davoli, Vincenzo De Caro, Vito De Mario, Assunta Decaro, Piero Dechicu, Stefano Del Punta, Mario Di Luca, Francesco Di Salvo, Carmelo Diliberto, Marina Diodati, Ermanno Donghi, Sergio Driganti, Renzo Fabbri, Stefano Facin, Marco Falcinelli, Francesco Fedele, Fabrizia Feltri, Maura Ferraris, Ivana Ferro, Luca Fiorini, Donatella Frezzotti, Fabio Fumagalli, Franco Gargiulo, Alberto Geraci, Ilaria Giannini, Daniele Gioffredi, Tatiana Giolo, Giordano Giovannini, Paola Giovannozzi, Carmelo Giunta, Manuela Gozzi, Vincenzo Greco, Antonio Grifi, Marisa Grilli, Giuseppe Guagnano, Alberto Ierardi, Luisella Inzaghi, Eleonora Lavelli, Sergio Leoni, Rocca Lettieri, Giancarlo Lombardo, Barbara Lucchi, Mario Maddaloni, Pina Magni, Loris Mainardi, Lilia Malesardi, Luciana Mancin, Debora Mari, Francesco Marrelli, Isabella Masciarelli, Giuseppe Massafra, Claudio Mastriforti, José Giuseppe Mattana, Lina Mazzamurro, Fernando Mega, Yuri Meneghetti, Graziella Menghini, Valter Micheletti, Giacomo Migheli, Basir Milad, Paolo Milello, Giovanni Milesi, Gino Mirabelli, Elvira Miriello, Marzia Mongardi, Claudio Morganti, Massimiliano Mosca, Alessandro Mugnai, Monica Muntoni, Fabrizio Musto, Marianna Muto, Fabrizio Nicoletti, Paola Nicoli, Maria Oldani, Giuseppina Celestina Orfino, Lucio Ottino, Gaspare Palermo, Claudio Palmetti, Elena Palumbo, Lorena Panzeri, Sonia Paoloni, Vincenzo Parrella, Marina Pedraglio, Marco Pedretti, Nadia Perino, Alessia Petrangeli, Isodoro Petrini, Elena Petrosino, Antonella Pezzenati, Ines Picardi, Umberto Pisanti, Alessandro Piva, Lanfranco Polverino, Manuela Pozzebon, Daniela Preacco, Pietro Prevedoni, Massimiliano Ratti, Katia Regelli, Mirko Ricci, Federica Rinaldi, Alessia Ripamonti, Mario Rizzuti, Luana Rocchi, Domenico Ronca, Guerriero Rossi, Roberta Rossi, Rosa Rossi, Giuseppe Rucci, Silvano Saccani, Giuseppe Santarelli, Luigi Santoni, Arno Sassi, Stefania Scarcia, Laura Schenetti, Eliana Schiada, Giuseppe Scognamiglio, Sabrina Scognamiglio, Angela Seccia, Ilvo Sorrentino, Giacomo Stagni, Annarosa Stefani, Gianfranco Stoppa, Frediana Tarquini, Domenico Tica, Giovanni Timoteo, Laura Tonoli, Sonia Tosoni, Antonietta Totaro, Manuela Trancossi, Daniele Tronco, Francesco Truscia, Alessandra Tucci, Mauro Tudino, Sabrina Vaccari, Francesco Vaia, Marisa Valente, Romano Valtorta, Stefano Vanni, Sandra Varone, Vincenzo Vassetta, Giorgio Veggiotti, Stefania Vidale, Gregorio Villirillo, Maristella Viola, Lino Zambianchi, Daniela Zanella, Enrico Zanzottera, Roberta Zappavigna, Annalisa Zecchini, Grazia Zimmaro, Gilberto Zoppi, Floriano Zorzella

Con l'assistenza della **CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.)**;

l' **UNIONE ITALIANA LAVORATORI TESSILI E ABBIGLIAMENTO (U.I.L.T.A.)**, rappresentata dal Segretario Generale Pasquale Rossetti, dai Segretari Nazionali Carmelo Prestileo, Edoardo Rossi e Gianfranco Salvi, dai componenti il Comitato Centrale: Giovanni Albano, Maria Grazia Angius, Alessandro Azzola, Alberto Battaglini, Manuel Broglia, Floriano Canali, Luigi Canali, Michele Cataneo, Maria Teresa Cianciotta, Angelo Colombo, Gianluigi Cortinovis, Dario Costabile, Carlo Curzola, Paolo Da Lan, Pietro D'Antone, Elisa De Rinaldis, Gianluca Di Girolamo, Gioacchino Favara, Francesca Fiorucci, Vincenzo Flammia, Paolo Foschi, Laura Ghiotto, Giuseppe Graziano, Laura Marini, Rosario Martinez, Marialuisa Mauceri, Massimo Mazza, Piera Meda, Carlo Menci, Luigi Mesaroli, Maria Cristina Mosca, Franco Nestrini, Fabio Notorio, Mariangela Occhiali, Luigi Oddo, Serenella Pagliosa, Renzo Pellin, Gianvincenzo Benito Petrassi, Alessandra Ranghetti, Giannino Rizzo, Giuseppe Rometta, Andrea Massimo Roncato, Fabio Ronzino, Celeste Sacchi, Nicola Salsano, Giorgio Salucci, Carlo Scarati, Erminio Scopino, Fabiana Signore, Leopardo Sordini, Nunzia Spezzaferro, Domenico Tamburrino, Antonio Visonà, Luigi Zambellini, Qamil Zejnati;

con l'assistenza dell' **UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.)**.

Addì 17 settembre 2010

Si è stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro:

- PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE INDUSTRIE TESSILI VARIE (NASTRI RIGIDI, NASTRI E TESSUTI ELASTICI, MAGLIE E CALZE ELASTICHE, PASSAMANI, TRECCE E STRINGHE, TULLI, PIZZI VELI ANDALUSA, TENDE, RICAMI A MACCHINA, PIZZI A FUSELLI MECCANICI) - ACCESSORI PER FILATURA E TESSITURA - SCARDASSI - MATERIALI DI ATTRITO - TAPPETI - INTERFODERE;
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA JUTA;
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE AZIENDE FABBRICANTI TENDE DA CAMPO, TELE E COPERTONI IMPERMEABILI - MANUFATTI E INDUMENTI IMPERMEABILI E AFFINI PER USO INDUSTRIALE, CIVILE E MILITARE;
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE AZIENDE FABBRICANTI FELTRO E CAPPELLO DI PELO - FELTRO E CAPPELLO DI LANA - PELO PER CAPPELLO;
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA PRODUZIONE DI BERRETTI E COPRICAPO DIVERSI (NON DI PAGLIA NÉ DI FELTRO) E DI FODERE E MAROCCHINI;
- PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DELLE TRECCE E DEI CAPPELLI DI PAGLIA, DI TRUCIOLO E DI ALTRE MATERIE AFFINI DA INTRECCIO E DELLE TRECCE MECCANICHE
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEL TESSUTO NON TESSUTO;
- PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DELLA SPAGHERIA E CORDERIA IN FIBRE NATURALI SOFFICI E SINTETICHE, DEL COCCO E DELLE FIBRE DURE SIMILARI E SUCCEDANEE.

tra

la **FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI DEI TESSILIVARI E DEL CAPPELLO**, rappresentata dal Presidente Giuseppe Polli, dai membri della Commissione Sindacale Simona Pesaro, Giorgio Giardini, Andrea Favaretto, Riccardo Savio, Franco Piantanida, Paolo Margarini, Matteo Cavelli, assistiti dalla D.ssa Rietta Messina e da Stefano C. Bedini in qualità di consulente;

con l'assistenza della **CONFINDUSTRIA**

e

la **FEDERAZIONE NAZIONALE UGL CHIMICI SINDACATO TESSILI**, rappresentata dal Segretario Nazionale responsabile Luigi Ulgiati e dal comitato di negoziazione composto da Eliseo Fiorin, Marco Fabrizio, Giancarlo Pompei, Vincenzo Ippoliti, Michele Polizzi, Maria Rita Arioli, Vinicio Ferracuti, Luigi Napoletano, Mauro Frassinetti, Omar Montesano, Alberto Pietropoli, Maurizio Perini, Lorenzo Poltronieri, Fabio Partini, Emanuele Riccioni, Agostini Pisano, Antonella Colarusso, Antonio Di Millo, Luigi Cacace, Saverio Dellino, Carmine Guercio, Massimo Ledda, Umberto Costa, Pietro Antonio Basentini, Francesco Chelazzi, Fabrizio Rigoldi, Schiesaro Daniele, Armando Valiani, Diana Simonetti, Enzo Valente, Filippo Caldara, Ilario D'Amato, con la partecipazione delle segreterie territoriali e della R.S.U. del settore, con l'assistenza del Segretario Confederale Cristina Ricci con delega per la Chimica e del Segretario Generale UGL Giovanni Centrella.

INDICE

PREMESSA

STRUTTURA DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO

| | | |
|---|--------|----|
| Art. 1 - Struttura del contratto | pagina | 12 |
| » 2 - Efficacia e inscindibilità delle disposizioni concordate - Clausola di salvaguardia | » | 12 |
| » 3 - Esclusiva di stampa | » | 12 |
| » 4 - Condizioni di miglior favore | » | 12 |
| » 5 - Interpretazione del contratto | » | 12 |
| » 6 - Controversie | » | 13 |
| » 7 - Distribuzione del contratto | » | 13 |
| » 8 - Decorrenza e durata | » | 13 |

SEZIONE PRIMA

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Capitolo I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E
STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

| | | |
|--|--------|----|
| Art. 9 - Le relazioni industriali nel settore Tessile Abbigliamento Moda | pagina | 14 |
| » 10 - I livelli di contrattazione | » | 14 |
| » 11 - Il contratto collettivo nazionale di lavoro | » | 15 |
| » 12 - La contrattazione aziendale | » | 15 |

Capitolo II

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

| | | |
|---|--------|----|
| Art. 13 - Rappresentanze Sindacali Unitarie | pagina | 18 |
| » 14 - Delegato di impresa | » | 20 |
| » 15 - Ambiente di lavoro - Rappresentanti per la sicurezza | » | 20 |
| » 16 - Permessi per cariche sindacali | » | 24 |
| » 17 - Immunità sindacale | » | 24 |
| » 18 - Cariche pubbliche e sindacali | » | 24 |
| » 19 - Assemblee | » | 24 |
| » 20 - Affissioni | » | 25 |
| » 21 - Versamenti dei contributi sindacali | » | 25 |

Capitolo III

SISTEMA INFORMATIVO

| | | |
|---|--------|----|
| Art. 22 - Sistema informativo - Osservatorio nazionale Tessile Abbigliamento Moda | pagina | 27 |
| » 23 - Lavoro esterno | » | 32 |
| » 24 - Formazione | » | 34 |
| » 25 - Mobilità interna della manodopera | » | 38 |
| » 26 - Andamento attività produttiva | » | 38 |
| » 27 - Clausola di salvaguardia | » | 38 |

SEZIONE SECONDA**COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO****Capitolo I
DISPOSIZIONI GENERALI**

| | | |
|--|--------|----|
| Art. 28 - Assunzione | pagina | 39 |
| » 29 - Contratto a tempo determinato | » | 39 |
| » 30 - Contratto di inserimento | » | 41 |
| » 31 - Periodo di prova | » | 43 |
| » 32 - Apprendistato, professionalizzante - Addestramento ed assunzioni di giovani con diploma o attestato di qualifica | » | 44 |
| » 33 - Lavoratori disabili | » | 47 |
| » 34 - Orario di lavoro | » | 48 |
| » 35 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro | » | 51 |
| » 36 - Flessibilità tempestiva | » | 52 |
| » 37 - Lavoro straordinario | » | 53 |
| » 38 - Banca delle ore | » | 54 |
| » 39 - Lavoro a squadre | » | 55 |
| » 40 - Lavoro notturno, domenicale e festivo | » | 56 |
| » 41 - Regime di orario a tempo parziale | » | 57 |
| » 42 - Job sharing | » | 60 |
| » 43 - Telelavoro | » | 61 |
| » 44 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato | » | 63 |
| » 45 - Definizione ed elementi della retribuzione | » | 64 |
| » 46 - Determinazione della retribuzione oraria | » | 65 |
| » 47 - Aumenti periodici di anzianità | » | 65 |
| » 48 - Corresponsione della retribuzione | » | 66 |
| » 49 - Trasferte | » | 67 |
| » 50 - Trasferimenti | » | 67 |
| » 51 - Trattamento per invenzioni | » | 67 |
| » 52 - Cambiamento e cumulo di mansioni | » | 68 |
| » 53 - Inquadramento unico dei lavoratori | » | 68 |
| » 54 - Passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato | » | 72 |
| » 55 - Trattenute per risarcimento danni | » | 72 |
| » 56 - Permessi, assenze ed aspettative | » | 72 |
| » 57 - Recuperi | » | 73 |
| » 58 - Servizio militare | » | 73 |
| » 59 - Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione dalla tossicodipendenza | » | 74 |
| » 60 - Congedo matrimoniale | » | 75 |
| » 61 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali | » | 75 |
| » 62 - Malattia ed infortunio non sul lavoro | » | 76 |
| » 63 - Abiti da lavoro | » | 78 |
| » 64 - Mense aziendali | » | 78 |
| » 65 - Iniziative a sostegno della formazione continua | » | 78 |

| | | |
|--|--------|----|
| Art. 66 - Facilitazioni per i lavoratori studenti | pagina | 80 |
| » 67 - Indennità scolastiche | » | 81 |
| » 68 - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori | » | 81 |
| » 69 - Disciplina del lavoro | » | 82 |
| » 70 - Consegna e conservazione degli utensili e del materiale | » | 83 |
| » 71 - Visite di inventario e di controllo | » | 83 |
| » 72 - Regolamento interno | » | 83 |
| » 73 - Provvedimenti disciplinari | » | 83 |
| » 74 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari | » | 84 |
| » 75 - Norme per il licenziamento | » | 85 |
| » 76 - Cessione e trasformazione di azienda | » | 85 |
| » 77 - Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro | » | 85 |
| » 78 - Trattamento di fine rapporto | » | 86 |
| » 79 - Trattamento di fine rapporto in caso di morte | » | 86 |

Capitolo II

DISPOSIZIONI PER GLI OPERAI

| | | |
|---|--------|----|
| Art. 80 - Modalità di corresponsione della retribuzione | pagina | 87 |
| » 81 - Inizio e fine del lavoro | » | 87 |
| » 82 - Interruzione del lavoro | » | 87 |
| » 83 - Lavori discontinui | » | 88 |
| » 84 - Turni a scacchi | » | 88 |
| » 85 - Assegnazione del macchinario | » | 89 |
| » 86 - Pulizia del macchinario | » | 89 |
| » 87 - Lavoro a cottimo | » | 89 |
| » 88 - Comitati tecnici paritetici di accertamento | » | 91 |
| » 89 - Definizione di jolly | » | 91 |
| » 90 - Giorni festivi - Riposo settimanale | » | 92 |
| » 91 - Ferie | » | 93 |
| » 92 - Tredicesima mensilità | » | 94 |
| » 93 - Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro | » | 95 |
| » 94 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio | » | 96 |
| » 95 - Risoluzione del rapporto e preavviso | » | 96 |

Capitolo III

DISPOSIZIONI PER LE QUALIFICHE SPECIALI O INTERMEDIE

| | | |
|---|--------|-----|
| Art. 96 - Sospensioni e riduzioni di lavoro | pagina | 97 |
| » 97 - Giorni festivi - Riposo settimanale | » | 97 |
| » 98 - Ferie | » | 98 |
| » 99 - Tredicesima mensilità | » | 99 |
| » 100 - Trattamento economico di malattia | » | 99 |
| » 101 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio | » | 100 |
| » 102 - Permessi | » | 100 |
| » 103 - Risoluzione del rapporto e preavviso | » | 101 |

Capitolo IV
DISPOSIZIONI PER GLI IMPIEGATI

| | | |
|---|--------|-----|
| Art. 104 - Laureati e diplomati | pagina | 102 |
| » 105 - Sospensioni e riduzioni di lavoro | » | 102 |
| » 106 - Giorni festivi - Riposo settimanale | » | 102 |
| » 107 - Ferie | » | 103 |
| » 108 - Tredicesima mensilità | » | 104 |
| » 109 - Indennità di cassa per maneggio denaro - Cauzione | » | 104 |
| » 110 - Trattamento economico di malattia | » | 105 |
| » 111 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio | » | 105 |
| » 112 - Permessi | » | 106 |
| » 113 - Preavviso | » | 106 |
| » 114 - Norme particolari per lavoratori con funzioni direttive o di capo ufficio | » | 107 |

Capitolo V
DISPOSIZIONI PER I QUADRI

| | | |
|---|--------|-----|
| Art. 115 - Norme per i quadri | pagina | 108 |
| » 116 - Attività formativa | » | 108 |
| » 117 - Indennità di funzione | » | 108 |

Capitolo VI

| | | |
|--|--------|-----|
| ELEMENTO RETRIBUTIVO NAZIONALE | pagina | 109 |
|--|--------|-----|

Capitolo VII

| | | |
|--------------------------|--------|-----|
| INQUADRAMENTO: | pagina | 111 |
|--------------------------|--------|-----|

PROTOCOLLI

| | | |
|--|--------|-----|
| Protocollo n. 1 - Dichiarazione sul commercio internazionale tessile - abbigliamento, sul traffico di perfezionamento passivo e sul codice di condotta per il rispetto dei diritti umani fondamentali e per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile nelle attività economico-produttive internazionali | pagina | 136 |
| Protocollo n. 2 - Protocollo per lo sviluppo del sistema Tessile Abbigliamento Moda e dell'occupazione al Sud | » | 139 |
| Protocollo n. 3 - Processi di ristrutturazione e implicazioni occupazionali | » | 140 |
| Protocollo n. 4 - Tutela della dignità personale dei lavoratori | » | 140 |
| Protocollo n. 5 - Addetti alla distribuzione commerciale nella filiera Tessile Abbigliamento Moda | » | 140 |
| Protocollo n. 6 - Protocollo d'intesa sulla bilateralità - Programma delle attività dell'osservatorio nazionale e dell'organismo bilaterale nazionale per la formazione per il triennio 2010-2012 | » | 140 |
| Protocollo n. 7 - Previdenza complementare | » | 141 |
| Protocollo n. 8 - Protocollo d'intesa sulla gestione della flessibilità | » | 141 |

ALLEGATI

| | | | |
|------------|---|--------|-----|
| Allegato A | - Regolamento del lavoro a domicilio. | pagina | 145 |
| Allegato B | - Viaggiatori o piazzisti | » | 148 |
| Allegato C | - Verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U. | » | 154 |
| Allegato D | - Verbale di conglobamento e riproporzionamento degli elementi aggiuntivi della retribuzione a livello nazionale | » | 158 |
| Allegato E | - Tabella dei divisori mobili | » | 160 |
| Allegato F | - Norme transitorie: n. 1 - Aumenti periodici di anzianità: art. 35 - Parte generale - del CCNL 17/12/1979 n. 2 - Calcolo del TFR per gli operai al 31 dicembre 1988 | » | 161 |
| Allegato G | - Casistica malattia nei casi di CIG e CIGs | » | 162 |
| Allegato H | - Previmoda - Scheda informativa per i potenziali aderenti al Fondo Pensione | » | 165 |
| Allegato I | - Previmoda - Fac-simile della domanda di adesione | » | 171 |
| Allegato L | - Previmoda - Iscrivibilità dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato | » | 172 |
| Allegato M | - Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante | » | 172 |

LEGISLAZIONE ED ACCORDI INTERCONFEDERALI

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà
sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento . . . pagina I

Legge 11 maggio 1990, n. 108

Disciplina dei licenziamenti individuali » VII

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

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 . . . » VIII

Decreto Presidente Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026

Regolamento di esecuzione della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204,
sulla tutela delle lavoratrici madri » XX

Legge 18 dicembre 1973, n. 877

Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio » XXII

D.M. 13 agosto 1985

Deroghe all'obbligo del riposo domenicale » XXV

Legge 10 aprile 1991, n. 125

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro » XXV

| | |
|--|---------------|
| Stralcio del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 | pagina XXVIII |
| Stralcio del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 | |
| Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro | » XXX |
| CEE risoluzione Consiglio 29 maggio 1990, n. 157/02 | |
| sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro | » XLII |
| Protocollo 23 luglio 1993 | |
| sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo | » XLIII |
| Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 | |
| Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie | » XLV |
| Accordo quadro 22 gennaio 2009 | |
| Riforma degli assetti contrattuali | » XLVIII |
| Accordo interconfederale 15 aprile 2009 | |
| per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 | » XLIX |

PREMESSA

STRUTTURA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

ART. 1 - STRUTTURA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro consta di:

- * una premessa;
- * due regolamentazioni riportate rispettivamente nella Sezione prima e nella Sezione seconda e dei protocolli e/o allegati.

Nella prima sezione è stato definito il sistema delle relazioni industriali per il settore Tessile Abbigliamento Moda e sono stati disciplinati i rapporti tra le Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie nonché quelli tra le aziende e le Rappresentanze sindacali unitarie.

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

ART. 2 - EFFICACIA ED INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONCORDATE - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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

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

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

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

ART. 3 - ESCLUSIVA DI STAMPA

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

È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

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

ART. 4 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

In materia di usi le parti fanno riferimento all'art. 2078 del Codice civile.

ART. 5 - INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

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

ART. 6 - CONTROVERSIE

A) CONTROVERSIE INDIVIDUALI

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

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

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

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

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

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

B) CONTROVERSIE INTERPRETATIVE E COLLETTIVE

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

La procedura dovrà essere completata entro 15 giorni dalla data del deferimento. Durante lo svolgimento delle procedure previste dal presente contratto non si darà corso ad azioni sindacali.

Per le controversie in materia di inquadramento si farà riferimento all'art. 53 del presente contratto, per le fattispecie ivi disciplinate.

ART. 7 - DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

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

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

ART. 8 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2010 e scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il 31 marzo 2013.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal 21 maggio 2010, dove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

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

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

SEZIONE PRIMA**IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI****Capitolo I****SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E
STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA****ART. 9 - LE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO
MODA**

Il sistema di relazioni industriali prefigurato dal presente contratto per il settore Tessile Abbigliamento Moda:

- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993, del Patto Sociale del 22 dicembre 1998 sottoscritto da Governo, Confindustria e Confederazioni sindacali, nonché dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulle Rappresentanze sindacali unitarie;
- aderisce pertanto ad una visione di politica dei redditi quale strumento indispensabile di politica economica finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali;
- riprende e razionalizza in modo sistematico sia i contenuti dell'Accordo 14 aprile 1994 sulla contrattazione aziendale e sulle Rappresentanze sindacali unitarie sia la consolidata prassi di dialogo sociale settoriale, alimentata da un articolato sistema di informazioni che rende possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, individuando nella concertazione lo strumento per ricercare posizioni comuni, da rappresentare alle istituzioni pubbliche.

Condizioni indispensabili 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. 10 - I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le parti hanno inteso disciplinare:

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

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

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

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

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

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

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

ART. 11 - IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

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

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

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

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

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

ART. 12 - LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

A) SOGGETTI

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

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

B) REQUISITI

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

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

C) FINALITA' E CONTENUTI

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

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

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

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

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

D) DURATA E PROCEDURE

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

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

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

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

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

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

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

rimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi di cui all'art. 22 (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 aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto possono essere interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

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

E) COMMISSIONE CONSULTIVA

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

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

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

F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

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

Tale importo, pari a 200 Euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio 2013 ai lavoratori in forza il 1° gennaio 2013 ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio (2009 - 2012), con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2012 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.

Capitolo II

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE**ART. 13 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE****A) 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 contratto nazionale;
- dalle Organizzazioni sindacali di lavoratori che, pur non avendo sottoscritto il presente contratto, siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

1 - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

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

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

B) COMPONENTI E PERMESSI

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

NUMERO DEI COMPONENTI DELLE R.S.U.

| Numero dipendenti dell'unità produttiva | | Numero componenti della R.S.U. | | |
|---|-------|--------------------------------|-------|----|
| da | 16 | a | 120 | 3 |
| da | 121 | a | 360 | 6 |
| da | 361 | a | 600 | 9 |
| da | 601 | a | 840 | 12 |
| da | 841 | a | 1.080 | 15 |
| da | 1.081 | a | 1.320 | 18 |
| da | 1.321 | a | 1.560 | 21 |
| da | 1.561 | a | 1.800 | 24 |
| da | 1.801 | a | 2.040 | 27 |
| da | 2.041 | a | 2.280 | 30 |
| da | 2.281 | a | 2.520 | 33 |
| da | 2.521 | a | 2.760 | 36 |
| da | 2.761 | a | 3.000 | 39 |
| da | 3.001 | a | 3.500 | 42 |

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

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

- nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.,
- nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente la

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

Le ore eccedenti definite contrattualmente ai vari livelli nazionale, territoriale, aziendale saranno attribuite alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto, con le modalità stabilite nel Verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U. del 16 maggio 1994 (Allegato C). Tali ore saranno comunque fruito dai componenti la R.S.U., con attribuzione individuale del 55% del loro ammontare, e tramite le Organizzazioni di appartenenza alle quali è attribuito pariteticamente il restante 45%. La R.S.U. provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa delle ore di permesso, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 46 del presente contratto.

Le ore di permesso mensili non usufruite potranno essere utilizzate durante il corso dell'anno.

Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE - *Si intendono salvaguardate, fino ad eventuale patto contrario, le condizioni di miglior favore, intervenute per accordo a livello territoriale o aziendale ed oggetto della ricognizione di cui al verbale del 16 maggio 1994 (Allegato C).*

C) ELEZIONI

I componenti la R.S.U. saranno eletti con le modalità previste dall'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 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 contratto.

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

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

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

D) 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.

E) 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.

F) MODALITÀ DELLE VOTAZIONI E DESIGNAZIONI

Secondo quanto stabilito al punto 12 - parte seconda dell'Accordo interconfederale 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.

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

G) COMUNICAZIONE DELLA NOMINA

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

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

H) DISPOSIZIONI VARIE

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

ART. 14 - DELEGATO DI IMPRESA

Per le imprese da 5 a 15 dipendenti sono confermate le norme previste dall'Accordo interconfederale del 18 aprile 1966 sulle commissioni interne inerenti il delegato di impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

ART. 15 - AMBIENTE DI LAVORO - RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

1 - 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 1000 dipendenti: | 3 rappresentanti per la sicurezza; |
| e) unità produttive che occupano oltre | 1000 dipendenti: | 6 rappresentanti per la sicurezza. |

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

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza sindacale unitaria.

2 - PROCEDURE PER L'ELEZIONE O DESIGNAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

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

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 19 del vigente CCNL.

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 lettere b), c), d) ed e), i rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza sindacale unitaria con le modalità previste dall'art. 13 del presente CCNL.

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

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

In assenza di Rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle 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. 13 del presente contratto.

3 - PERMESSI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITÀ DI RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a

12 ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonchè 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 lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza eletti ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lettere 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 ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

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

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 1, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del D.Lgs. 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.

4 - ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D. Lgs. n. 626/94, 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. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

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

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

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

C - INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del citato D.Lgs. 626/94.

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 dis-

posizione 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 1° del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

5 - 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 del 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 dell'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T. di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta 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 del monte ore di cui all'art. 65 del presente CCNL.

Ai sensi dell'art. 37, comma 14, del D.Lgs 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. I) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

6 - RIUNIONI PERIODICHE

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

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

Della riunione viene redatto verbale.

7 - CLAUSOLA DI RINVIO

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 ed all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

ART. 16 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali tessili saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 46.

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 dalla avvenuta elezione; ulteriori comunicazioni riguarderanno esclusivamente casi di sostituzione di componenti degli organismi predetti. Le comunicazioni saranno effettuate per iscritto dalle Organizzazioni competenti alle Associazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

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

Qualora vengano riscontrati comportamenti difformi rispetto a tale impegno, sarà svolto un incontro con le Organizzazioni sindacali territoriali presso l'Associazione territoriale di competenza, al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancata risoluzione della vertenza, la stessa sarà esaminata dalle parti stipulanti a livello nazionale.

***CHIARIMENTO A VERBALE** - Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.*

ART. 17 - IMMUNITÀ SINDACALE

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

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

ART. 18 - CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Si richiama in materia quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300 all'articolo 31, dalla Legge 27 dicembre 1985, n. 816 all'articolo 4 e dalla Legge 3 agosto 1999, n. 265 all'articolo 22.

ART. 19 - ASSEMBLEE

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

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

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

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

Le riunioni di cui sopra saranno tenute fuori dell'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. dell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno, per le quali verrà corrisposta la retribuzione: per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 46. Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o l'inizio dei periodi di lavoro. Le ore non effettuate nell'anno (da gennaio a dicembre) potranno essere utilizzate, nel limite di 2 ore, nell'anno successivo.

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

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

Qualora, nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in 2 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, la salvaguardia degli impianti e della produzione nei cicli continui.

Le modalità di cui ai 3 precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

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

Per le riunioni interaziendali il locale idoneo sarà invece reperito a cura delle parti convocanti.

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.*

ART. 20 - AFFISSIONI

I Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito albo, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

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

ART. 21 - VERSAMENTI DEI CONTRIBUTI SINDACALI

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

La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:

– la data;

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

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

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

Nome _____
 Cognome _____
 Reparto _____
 Abitante a _____
 Via _____ n. _____

Spett.le
 DIREZIONE DELLA DITTA _____
 Il sottoscritto _____
 operaio-cartellino n. _____
 intermedio matricola n. _____
 impiegato matricola n. _____

N.B. - Da inviare al
 sindacato provinciale

con la presente autorizza codesta direzione ad effettuare sull'ammontare netto delle competenze, la trattenuta relativa al suo prescelto contributo associativo sindacale in ragione del ...% da calcolarsi sull'elemento retributivo nazionale per 13 mensilità, a favore del Sindacato _____

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta delle quote mensili residue ivi compresa quella della 13^a mensilità fino al termine dell'anno saranno operate sulle spettanze complessive di fine rapporto. Tale autorizzazione avrà validità fino ad eventuale revoca. L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'azienda sul c/c bancario n. _____ presso la Banca _____ intestato al sindacato provinciale.

Distinti saluti

Data _____ Firma _____

Consento al trattamento dei miei dati personali, ai sensi del Decreto legislativo 30.6.2003, n. 196, per le finalità sopra riportate e nella misura necessaria per l'effettuazione della trattenuta.

Data _____ Firma _____

CHIARIMENTO A VERBALE - Le parti chiariscono che la trattenuta ed il versamento delle quote sindacali non determinano una cessione di credito, poichè 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.

Capitolo III

SISTEMA INFORMATIVO**ART. 22 - SISTEMA INFORMATIVO - OSSERVATORIO NAZIONALE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA****LIVELLO NAZIONALE**

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

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

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

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil e da altrettanti delle Associazioni imprenditoriali, 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.

COMPITI DELL'OSSERVATORIO***1. Analisi e conoscenza del settore Tessile Abbigliamento Moda***

L'Osservatorio:

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

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

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

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con par-

- icolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgono una pluralità di aziende;
 - e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
 - f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
 - g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
 - h) i costi dell'energia e delle materie prime;
 - i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
 - j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
 - k) il commercio internazionale;
 - l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
 - m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
 - n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari), all'igiene e sicurezza del lavoro e alla sicurezza dei prodotti (anche in relazione alla normativa europea sul REACH);
 - o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
 - p) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
 - q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali.
 - r) monitoraggio e aggiornamento dei codici di condotta di cui al Protocollo n. 1.

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

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

Il Comitato di Indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi.

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE - Una riunione annuale sarà comunque dedicata – su richiesta delle organizzazioni sindacali – alle informazioni di cui all'art. 22, punto 1, del CCNL 19 maggio 2000.

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.

LIVELLO REGIONALE

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

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

LIVELLO TERRITORIALE E/O DI DISTRETTO INDUSTRIALE

Al livello territoriale (normalmente coincidente con quello delle strutture organizzative imprenditoriali) e nelle aree caratterizzate da un elevato grado di omogeneità e da una significativa concentrazione di aziende del settore, da identificare in incontri nazionali tra le parti e previa verifica operativa con le competenti associazioni territoriali, verranno attivati annualmente – su richiesta delle organizzazioni sindacali territorialmente competenti – momenti di analisi e confronto congiunto sull'andamento produttivo e occupazionale delle imprese del settore Tessile Abbigliamento Moda del territorio.

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

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

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

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

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

LIVELLO AZIENDALE

Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

- a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda (come specificato nel presente paragrafo);
- b) informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi (si veda la lettera D dell'art. 12 del presente contratto);
- c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

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

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

Informazione e consultazione

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

- a) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- b) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- c) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- e) 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 primo comma del presente paragrafo daranno inoltre – a richiesta della R.S.U. – informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali.

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

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

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

Imprese a dimensione europea

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

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'Accordo interconfederale 27 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 Tessile Abbigliamento Moda 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. 73 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 dalla Federazione TessiliVari 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.

ART. 23 - LAVORO ESTERNO

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

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

- 1) le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro. Le aziende committenti agevoleranno altresì l'applicazione del CCNL di pertinenza delle aziende terziste. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.
- 2) Le aziende committenti lavoro a terzi aventi oltre 50 dipendenti e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno, informeranno, a richiesta, di norma annualmente, le rappresentanze sindacali unitarie sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione, nonchè sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente in modo sistematico, e sui contratti di lavoro da queste applicati.
- 3) Le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti, costituiranno entro 3 mesi, dalla richiesta di queste ultime, una commissione formata da 3 membri per ciascuna delle due parti con i seguenti compiti:
 - acquisire da parte delle aziende gli elementi conoscitivi necessari alla valutazione del fenomeno. A tale scopo l'associazione industriale territoriale metterà a disposizione della commissione l'elenco delle aziende che commettono lavoro a terzi e l'elenco delle aziende che lavorano per conto terzi. Per ogni singola azienda committente l'Associazione territoriale fornirà alla commissione anche i nominativi delle aziende cui il lavoro è stato commesso nei 12 mesi precedenti. Saranno inoltre fornite indicazioni relative alla localizzazione delle aziende terziste (anche fuori del territorio di competenza), il comparto in cui operano e il tipo di lavorazione effettuato, la loro natura industriale o artigianale;
 - utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;
 - promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;
 - comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la commissione inviterà, per un esame della situazione, le ditte interessate alla committenza;

- ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste.
- 4) Anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in cui le aziende committenti, a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzioni di personale durante gli incontri previsti, nel corso delle procedure di cui all'art. 5 della Legge 20 maggio 1975, n. 164 e agli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, daranno anche comunicazione, per un esame in materia, dell'eventuale ricorso a lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti.
- 5) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari coordinando altresì, quando necessario, i lavori delle commissioni territoriali.
A tal fine concordano di prevedere, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda, funzioni di monitoraggio del fenomeno, anche attraverso l'invio degli elenchi di cui al punto 3 del presente articolo, nella salvaguardia delle norme sulla riservatezza dei dati (Decreto legislativo 30.6.2003, n. 196).
- 6) La Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.
- 7) Le aziende committenti comunicheranno, tramite la propria Associazione territoriale, alle Associazioni territoriali nelle aree del Mezzogiorno (si intendono per aree nel Mezzogiorno quelle individuate dalla Legge n. 64/86) l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare. Le Associazioni industriali territoriali del Mezzogiorno metteranno a disposizione della commissione, di cui fanno parte, l'elenco complessivo delle aziende terziste situate nella provincia di loro competenza, con l'annotazione del contratto collettivo che le medesime hanno dichiarato di applicare.
- 8) Si conviene che le commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela della occupazione, dei diritti dei lavoratori ed alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio.

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

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

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

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

ART. 24 - FORMAZIONE

1. ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE DI CATEGORIA

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

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

In tale contesto, le parti:

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

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

Obiettivo dell'OBN-TAM è fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità 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 Tessile Abbigliamento Moda.

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

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

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

L'attività di Segreteria operativa dell'OBN-TAM è presso l'Associazione degli imprenditori.

Attribuzioni dell'OBN-TAM

L'OBN-TAM 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 388/2000);
 - promuovere, progettare, proporre moduli formativi sulle tematiche del Tessile Abbigliamento Moda finalizzati alla formazione di formatori e tutor;
 - proporre linee guida e promuovere le migliori pratiche formative, in particolare per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e per la riqualificazione nei processi di mobilità;
 - promuovere moduli di formazione, anche a distanza, su temi di specifico interesse per il settore dell'industria Tessile Abbigliamento Moda;
 - individuare, implementare e diffondere linee guida e moduli formativi, anche a distanza, in materia di ambiente salute e sicurezza, finalizzati a un utilizzo efficace da parte degli OBR, delle imprese e dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di base da fornire ai neoassunti;
 - individuare opportunità formative e definire progetti quadro per la formazione permanente nel sistema Tessile Abbigliamento Moda (non sostitutivi delle iniziative autonomamente proponibili a livelli distrettuali, territoriali e aziendali) fornendo alle associazioni imprenditoriali e alle organizzazioni sindacali indicazioni utili (queste ultime correlate a Fondimpresa - Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della Legge 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 Tessile Abbigliamento Moda (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);
 - ogni altra funzione e compito che il Comitato di indirizzo valuterà opportuna purché rientrante negli obiettivi prefissati dell'Organismo.

Il Comitato di Indirizzo

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

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

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

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

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

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

Gli studi e le analisi condotti all'interno dell'OBN-TAM, in relazione alle funzioni e compiti ed alle

attività svolte, potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle parti e di supporto allo svolgimento della contrattazione di secondo livello.

* * *

2. AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

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

A tal fine potranno essere utilizzati i risultati delle conoscenze acquisite di comune accordo a livello nazionale, settoriale e di comparto. In parallelo sarà condotta 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'U.E. ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le organizzazioni sindacali"; l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

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

* * *

3. PROGETTI FORMATIVI

Le parti convengono 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. 65, lett. B) del presente CCNL.

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

* * *

4. AZIONI A LIVELLO DI DISTRETTO INDUSTRIALE O TERRITORIALE

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

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

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

A tal fine si verificheranno le possibili iniziative tendenti a:

- migliorare l'integrazione tra scuola e lavoro per favorire l'inserimento dei giovani studenti attraverso strumenti appropriati quali il contratto a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, 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 assunti con contratti di lavoro a contenuto anche formativo;
- elaborare progetti formativi e/o promuoverne la predisposizione in funzione dei programmi definiti a livello nazionale.

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

In questo ambito saranno inoltre approfondite le problematiche inerenti la valorizzazione del lavoro femminile, allo scopo di promuovere la sperimentazione di azioni positive e di formazione. A tal fine verranno istituiti gruppi di lavoro paritetici, i quali si potranno avvalere del contributo di esperti nominati di comune accordo, anche in relazione a quanto previsto dalla Legge 125/91, 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. 626/94 e successive modificazioni, utilizzando le risorse rese disponibili dalle Regioni.

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

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

5. AZIONI A LIVELLO AZIENDALE

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

5.2 Le direzioni aziendali delle imprese 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 degli apprendisti, faranno riferimento a quanto sarà definito al livello di categoria dall'OBN-TAM, ad integrazione dei profili formativi stabiliti dalle Regioni.

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

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

ART. 25 - MOBILITÀ INTERNA DELLA MANODOPERA

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

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

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

ART. 26 - ANDAMENTO ATTIVITÀ PRODUTTIVA

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

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

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

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

ART. 27 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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

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

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

SEZIONE SECONDA**COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO****Capitolo I
DISPOSIZIONI GENERALI****ART. 28 - ASSUNZIONE**

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

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare ai lavoratori una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel libro matricola, nonché la comunicazione di cui al Decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, come previsto dall'art. 4-bis, comma 2, del Decreto legislativo 21 aprile 2000 n. 181, indicando in particolare:

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

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

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

- a) libretto di lavoro (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- b) i prescritti documenti INPS (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- c) tesserino del numero di codice fiscale;
- d) titolo di studio e di preparazione professionale ove l'azienda ne faccia espressamente richiesta.

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

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

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

ART. 29 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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 Tessile Abbigliamento Moda, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

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

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 sono 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.

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

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

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

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, anche se di durata inferiore a 7 mesi:

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.

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.

Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi.

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

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 del successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite 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.

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

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

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

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli 95, 103 e 113 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio dall'art. 95, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del Decreto legislativo n. 368 del 6.9.2001.

ART. 30 - CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del Decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del Decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti indicati dal Decreto legislativo n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dal comma 3 e 4 dell'art. 54 del Decreto legislativo n. 276/2003 che qui si intende richiamato integralmente, così come l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto sono indicati:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova: tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati, inoltre:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione potrà essere effettuata sulla base di un programma, a moduli, proposti dall'Organismo bilaterale OBN-TAM.

I moduli formativi conformi a quelli proposti dall'Organismo bilaterale OBN-TAM risultanti eventualmente già frequentati dal soggetto in un precedente contratto di inserimento/reinserimento presso un'altra azienda sono considerati già adempiuti anche in occasione di ciascun nuovo contratto di inserimento presso altre diverse aziende, fatto salvo, con riferimento al contesto aziendale specifico, la parte relativa alle nozioni di prevenzione antinfortunistica che deve essere ripetuta.

Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).

Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fre-sisti specialisti

Il periodo di inserimento/reinserimento è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello; anche a tali lavoratori si applica la norma del temporaneo inquadramento al di sotto del livello di destinazione finale, di cui al presente articolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 1 - *In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del Decreto legislativo n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).*

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 2 – Le parti si riservano di definire un modello di progetto individuale di inserimento, da proporre per l'utilizzo nel sistema Tessile Abbigliamento Moda.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 3 – Le parti auspicano l'estensione anche ai lavoratori disabili, riconosciuti tali ai sensi della Legge n. 68/99 della disciplina del contratto di inserimento-treinserimento lavorativo e dei relativi benefici contributivi.

NOTA A VERBALE - In relazione al comma 3 della parte A, n. 1) dell'art. 53 del presente contratto, che stabilisce che il secondo e il terzo livello "super" non sono autonomi livelli ma differenziazioni economiche dei livelli secondo e terzo, le parti si danno atto che ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori il secondo e terzo "super" non saranno considerati come livelli di progressione. Si utilizza la seguente tabella di riferimento:

| livello di destinazione finale | 1 livello inferiore è uguale a: | 2 livelli inferiori sono pari a: |
|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| 8 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 5 |
| 6 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 1 |
| 3 super | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 super | 1 | 1 |

ART. 31 - PERIODO DI PROVA

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

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

Per le assunzioni a termine della durata fino a 6 mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta della metà.

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

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

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

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento

morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli artt. 61 e 62, del presente contratto; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

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

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria prima e dopo il parto, congedo parentale facoltativo di cui all'art. 32 del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

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

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

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

ART. 32 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - ADDESTRAMENTO ED ASSUNZIONI DI GIOVANI CON DIPLOMA O ATTESTATO DI QUALIFICA

A) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

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.

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

L'apprendista non può lavorare a cottimo; 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.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

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

| Livelli | Durata complessiva Mesi | Primo periodo Mesi | Secondo periodo Mesi | Terzo periodo Mesi |
|-------------|----------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| 8 | 72 | 20 | 20 | 32 |
| 7 | 72 | 20 | 20 | 32 |
| 6 | 72 | 20 | 20 | 32 |
| 5 | 66 | 20 | 20 | 26 |
| 4 | 60 | 18 | 18 | 24 |
| 3 e 3 super | 54 | 16 | 16 | 22 |
| 2 e 2 super | 42 | 14 | 14 | 14 |

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.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

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

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

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

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, nei limiti del periodo di comporto, spetta all'apprendista operaio un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 93 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. 110 per il lavoratore impiegato.

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

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 articoli 95, 103 e 113 del presente contratto.

Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fre-sisti specialisti

Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello; anche a tali lavoratori si applica la norma di cui al nono comma del presente articolo, che prevede l'inquadramento temporaneo due livelli sotto quello di destinazione finale per il primo terzo di apprendistato e un livello sotto per il secondo terzo del periodo di apprendistato 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'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda 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 integralmente riferimento all'"Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante" del 16 maggio 2006 di cui all'allegato M 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-TAM, avente sede presso la Federazione Italiana Industriali dei TessiliVari e del Cappello, allegando copia del piano formativo individuale."

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - *In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore Tessile Abbigliamento Moda il processo produttivo, quando anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - *Le parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3 - *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 N. 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.

NOTA A VERBALE - In relazione al comma 3 della parte A, n. 1) dell'art. 53, che stabilisce che il secondo e il terzo livello "super" non sono autonomi livelli ma differenziazioni economiche dei livelli secondo e terzo, le parti si danno atto che ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori il secondo e terzo "super" non saranno considerati come livelli di progressione. Si utilizza la seguente tabella di riferimento:

| <i>livello di destinazione finale</i> | <i>1 livello inferiore è uguale a:</i> | <i>2 livelli inferiori sono pari a:</i> |
|---------------------------------------|--|---|
| 8 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 5 |
| 6 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 1 |
| 3 super | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 super | 1 | 1 |

B) PERIODO DI ADDESTRAMENTO PER MANSIONI OPERAIE PER NUOVI ASSUNTI DI ETÀ SUPERIORE A VENT'ANNI

Riconosciuta, per le particolari condizioni dell'industria Tessile Abbigliamento Moda, 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.

C) 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.

ART. 33 - LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI

Le parti stipulanti il presente contratto, sensibili al problema delle persone disabili e diversamente abili, nell'intento di facilitare il loro inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorire la collocazione nelle strutture aziendali con tutti gli strumenti agevolativi previsti dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68, anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative delle aziende.

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

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

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

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

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33 comma 3 della Legge n. 104/92. 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. 34 - ORARIO DI LAVORO

1. REGIME ORDINARIO

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

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

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

Pertanto, per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti riconoscono idonea l'adozione – per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, per outlet e showroom riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa o per gruppi di lavoratori – di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando periodi con orario diverso.

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

* * *

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

1.1 Riduzioni dell'orario di lavoro

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

- giornalieri: 56 ore;

- addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 39 del presente contratto: 52 ore;
- addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 39 del presente contratto se operanti su turno notturno per almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente: ulteriori 8 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la festività del 15 agosto coincidente col periodo di ferie e per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

Norma particolare per i settori: abbigliamento, maglieria, cappello, berretto, cappello di paglia, copertoni e tende.

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

2. REGIMI PARTICOLARI DI ORARIO

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

Per l'adozione del regime di orario 5 x 8 con il secondo giorno di riposo (sabato) da usufruire a scorrimento durante i giorni della settimana o del regime 6 x 6 con prestazione lavorativa su sei giorni alla settimana si seguirà la procedura qui di seguito riportata con applicazione delle specifiche condizioni di orario e retributive convenute nella presente regolamentazione.

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

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

In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di cui sopra, ciascuna delle parti potrà richiedere l'intervento delle organizzazioni firmatarie del Contratto Nazionale, che si riuniranno entro 30 giorni dalla richiesta per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di:

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

2.1 Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa di cinque giorni (schema 5 x 8 con riposo a scorrimento):

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

Le parti contraenti dichiarano che a livello aziendale si potrà convenire di inserire, nell'ambito di

schemi di orario predeterminati, le ore annuali di riduzione di cui al presente paragrafo, a condizione che tale operazione risponda positivamente alle esigenze organizzative e di efficienza dell'impresa, e non comporti aggravii di costo.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la festività del 15 agosto coincidente col periodo di ferie e per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

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

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

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

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la festività del 15 agosto coincidente col periodo di ferie e per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

Per i lavoratori a giornata lavoranti su sei giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali.

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

3. NORME PARTICOLARI PER LA TORCITURA

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

Interpretazione Congiunta art. 34 punto 3 - Le parti si danno reciprocamente atto che nell' "attività degli impianti anche fino a sette giorni per le lavorazioni di torcitura" deve considerarsi ricompreso il ciclo continuo.

4. DISPOSIZIONI APPLICATIVE

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, senza alcun pregiudizio per l'attività degli impianti.

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - *Le riduzioni di orario definite con il presente contratto non debbono in alcun modo determinare una riduzione dell'utilizzo degli impianti e verranno assorbite dai trattamenti aziendali più favorevoli.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - *La regolamentazione dell'orario a scorrimento, di cui al punto 2.1, trova applicazione per le situazioni aziendali che si siano attivate a partire dal 1° luglio*

1995 o successivamente. Pertanto le parti confermano la piena validità delle intese aziendali realizzate antecedentemente alla data predetta.

ART. 35 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO

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

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 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 ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

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

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

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

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente in sede di esame tra direzione e R.S.U. entro cinque giorni dalla comunicazione. Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera 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 N. 1 - *Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - *In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo con-*

sentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.

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

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

ART. 36 - FLESSIBILITÀ TEMPESTIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 - Le aziende che non manifestino l'intenzione di avvalersi della regolamentazione relativa alla flessibilità tempestiva potranno non applicare la procedura avendo già concordato a livello aziendale tale materia.

ART. 37 - LAVORO STRAORDINARIO

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

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

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

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge, pari a 250 ore.

Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente; quando riguarda gruppi di lavoratori, formerà oggetto di esame preventivo tra Direzione aziendale e R.S.U.

Fatto salvo il limite di cui sopra l'esame preventivo non avrà luogo solo nei casi in cui il lavoro straordinario abbia carattere di assoluta improrogabile e comprovata necessità determinata da cause di forza maggiore.

Su richiesta delle R.S.U. le aziende daranno annualmente notizia del livello di utilizzo del monte ore aziendale.

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

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

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

Da dette regolamentazioni sono escluse le operazioni di manutenzione e inventario e le ore di straordinario lavorate oltre il limite individuale annuo di 180 ore potranno, a richiesta del lavoratore, essere recuperate con il godimento di altrettanti riposi compensativi da fruire d'accordo fra le parti.

Le prestazioni di lavoro straordinario per manutenzione e inventario potranno essere richieste tenendo conto delle esigenze del lavoratore.

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

Per ogni ora straordinaria, l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria di retribuzione determinata utilizzando il divisore 173, ai sensi dell'art. 46 del presente contratto. Gli elementi retributivi da utilizzare per il calcolo di cui sopra sono quelli individuati all'art. 45 del presente contratto al punto 1. c, limitatamente alle somme corrisposte mensilmente e fatte salve diverse pattuizioni aziendali, al punto 2.2. La quota oraria sarà maggiorata delle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno: prime 5 ore settimanali 35%
- per ore successive 45%
- per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 39 del presente contratto 40%

- lavoro straordinario notturno 56%
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 39 del presente contratto 61%
- lavoro straordinario festivo diurno 61%
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 39 del presente contratto 67%
- lavoro straordinario festivo notturno 66%
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 39 del presente contratto 72%

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nè tra loro, nè con quelle previste dall'art. 40 del presente contratto e la maggiore assorbe la minore.

Per gli impiegati di 7° livello, non assoggettabili alle limitazioni dell'orario di lavoro, il lavoro normalmente eccedente l'orario ordinario contrattuale e che venga prestato con carattere di continuità per esigenze dell'azienda, sarà retribuito con una maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale di tale livello, convenuta tra le parti o in misura preventiva forfettaria, o di volta in volta.

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

PROCEDURA PER IL LAVORO STRAORDINARIO

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

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

In presenza di disponibilità volontarie alla prestazione di lavoro straordinario inferiori alle esigenze aziendali entro i limiti del presente articolo, la direzione ne darà immediata notizia alla R.S.U.

Le parti, nell'ambito della volontarietà individuale, procederanno all'esame della situazione per rimuovere le difficoltà esistenti assicurando all'azienda la disponibilità tempestiva delle prestazioni straordinarie necessarie.

Clausola ex art. 4, comma 4, Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66

Il periodo di cui all'art. 4, comma 3, del Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 è fissato in dodici mesi, a fronte della molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nella filiera dell'industria tessile abbigliamento moda.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37.a e la 40.a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6 x 6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all'art. 46 - 2° comma - del presente contratto.*

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore esistenti alla data di stipulazione del CCNL 19 maggio 2000, diverse applicazioni e regole pattuite in sede aziendale, anche in considerazione del divisore fisso applicato, potranno essere armonizzate con quanto stabilito dal presente chiarimento a verbale.

NOTA A VERBALE - *La decorrenza del primo comma del presente articolo è stabilita dal 1 maggio 2004. Nel periodo dal 1.1.2004 al 30.4.2004 ha trovato applicazione il primo comma dell'art. 37 del CCNL 19 maggio 2000.*

ART. 38 - BANCA DELLE ORE

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 32 ore annue di

lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

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

In tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte.

I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.

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

Inoltre confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex festività - di cui al punto 2 degli artt. 90, 97, 106 "Giorni festivi - Riposo settimanale" del presente contratto. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse giornate o ore vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

Nella banca delle ore - se già attivata da parte del lavoratore - confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruiti in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali. Tale disposizione troverà applicazione dal 1° gennaio 2005.

ART. 39 - LAVORO A SQUADRE

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

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

La distribuzione dell'orario di lavoro viene stabilita in conformità con le disposizioni di cui all'art. 34 del presente contratto e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.

In attuazione a quanto disposto dall'art. 34 del presente contratto, l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a 40 ore, ivi compresa la mezzora giornaliera di riposo.

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

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

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

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

Le eventuali prestazioni che eccedono le 7 ore e 30 minuti giornalieri di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione per il tempo eccedente, aumentata della maggiorazione di straordinario, secondo quanto specificato all'art. 37 del presente contratto.

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

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

Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se compiuto senza avvicenda-

menti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre ed inoltre il suo inizio od il suo termine coincidano con l'inizio o col termine dell'orario di una delle squadre, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di 30 minuti.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 34 punto 1 del presente contratto.

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

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

In deroga a quanto sopra, nel caso che, per effetto della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro prevista dall'art. 34 del presente contratto sia effettuato in un solo giorno della settimana un orario inferiore alle 6 ore, verrà ugualmente corrisposta la maggiorazione stessa.

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

***CHIARIMENTO A VERBALE** - Per i bambini e gli adolescenti la mezzora di riposo intermedio di cui al secondo comma è stata determinata attuando la facoltà prevista dalla legge in materia. Tale normativa non ha carattere innovativo, nel senso che già nei precedenti contratti le parti, fissando in mezzora la durata del riposo, si erano avvalse della facoltà loro concessa dalle disposizioni di legge per i minori.*

ART. 40 - LAVORO NOTTURNO, DOMENICALE E FESTIVO

È considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22 e le ore 6.

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali e festive previste agli artt. 90, 97 e 106 del presente contratto.

È considerato lavoro notturno agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6 in relazione alla ipotesi formulata alla lettera d) del punto 2 dell'art. 1 del Decreto legislativo 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 e le ore 6; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo normale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23 e le ore 6, per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno. Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale:
 - quello prestato in occasione delle sostituzioni dei lavoratori in relazione ai cambi di turno, in aggiunta alle prestazioni giornaliera 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. 37 - Lavoro straordinario - paragrafo "Procedura per lavoro straordinario".

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

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 del Decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario variabile articolato su più settimane e di assenza di una specifica regolamentazione a livello aziendale,

il limite di 8 ore di lavoro notturno nelle 24 ore è calcolato come media su un arco di tempo di 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, considerata la particolare esigenza dell'industria Tessile Abbigliamento Moda di garantire lo svolgimento continuativo di talune attività nel fine settimana per mezzo di lavoratori specificamente addetti ad esse con orari di lavoro particolari, anche a tempo parziale, distribuiti su una parte dei giorni settimanali, si prevede che per tali fattispecie le parti al livello aziendale possano concordare che la durata massima dell'orario lavorativo di 8 ore di cui all'art. 13 comma 1 del Decreto legislativo n. 66/2003 sia calcolata come media su un periodo settimanale o plurisettimanale.

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

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

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

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

Si intendono qui richiamate le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno i minori. Per il personale femminile si fa rinvio a quanto previsto all'art. 11 del Decreto legislativo n. 66/2003. Le percentuali di maggiorazione dovute per il lavoro notturno, domenicale e festivo, sono le seguenti:

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

Gli elementi retributivi da utilizzare per il calcolo di cui sopra sono quelli individuati all'art. 45 del presente contratto al punto 1. e, limitatamente alle somme corrisposte mensilmente e fatte salve diverse pattuizioni aziendali, al punto 2.2.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nè fra loro nè con quelle previste dall'art. 37 del presente contratto e la maggiore assorbe la minore.

ART. 41 - REGIME DI ORARIO A TEMPO PARZIALE

A) DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rap-

porti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.

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

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, 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, 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 primo comma dell'art. 31 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavo-

rative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

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

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

C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

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

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

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

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 forfetaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui suddetta variazione sia espressamente richiesta 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 cause ivi contemplate.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE - *Le parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.*

NOTA A VERBALE - *Nel caso di clausola 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 motivi di salute del richiedente ovvero la 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. 65 e 66 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;*
- *documentata stipula i un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.*

ART. 42 - 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. 38 "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. 62 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 agli artt. 35 e 36 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 conerentandosi nella 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 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 col lavoratore residuo, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al terzo 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 lavoratore 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. 43 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 CCNL Tessile Abbigliamento Moda come segue.

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

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

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

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

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 lettera 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 CCNL 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 CCNL 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 nel-

l'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 telelaborabili 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 CCNL in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al lavoratore, è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa. Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa.

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

7. Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda. Pertanto l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

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

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

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, deve prendersi cura della pro-

pria 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. 626/94 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. 44 - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

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.

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

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

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

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

ART. 45 - DEFINIZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

1 - RETRIBUZIONE NAZIONALE

L'ammontare dell'elemento retributivo nazionale è indicato nel capitolo VI - Tabelle retributive - del presente contratto.

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

2 - ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE

2.1 Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale:

* Le maggiorazioni per:

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

* Eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale.

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

2.2 Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:

- gli importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.);
 - gli incentivi (cottimi) ed il mancato cottimo (concottimo);
 - i premi annui o ad altra periodicità comunque denominati;
 - le provvigioni e partecipazioni agli utili ed ai prodotti;
- L'elencazione sopra riportata è da intendersi a titolo esemplificativo.

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

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

L'operazione di riproporzionamento e ricalcolo degli elementi aggiuntivi della retribuzione a livello nazionale è stata effettuata secondo quanto riportato dal Verbale al legato al presente contratto (allegato D).

Nel caso di assenze retribuite per permessi per R.S.U., per cariche sindacali, per assemblee, per congedo matrimoniale, per infortunio sul lavoro, per malattia professionale, per malattia, per diritto allo studio, per permessi per lavoratori studenti: ai lavoratori che prestano lavoro a squadre e notturno saranno corrisposte anche le maggiorazioni per squadra e/o notturno, qualora tali prestazioni siano già state programmate.

Per i lavoratori a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

3 - PREMIO AZIENDALE PER OBIETTIVI

Compongono il trattamento economico aziendale, alternativamente tra loro:

- le erogazioni economiche variabili derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, secondo le disposizioni dell'art. 12, punti A-D del presente contratto;
- l'elemento di garanzia retributiva, erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'art. 12, punto F, del contratto nazionale stesso.

DISPOSIZIONE APPLICATIVA PER IL LIVELLO AZIENDALE

Per quanto riguarda gli elementi retributivi aziendali, le aziende, d'intesa con la R.S.U., potranno pro-

cedere a riproporzionare gli importi riconosciuti in modo da renderli coerenti con le disposizioni del presente articolo, rimanendo inteso che da tale operazione non possono derivare oneri o vantaggi per le parti.

Qualora tale riproporzionamento non sia stato effettuato, si manterranno i criteri di riferimento preesistenti, compresi quelli relativi alla retribuzione di fatto, indicati, da ultimo, al punto 2) dell'art. 36 del CCNL 9 luglio 1991.

Nell'ipotesi di adeguamento degli importi, precedentemente riconosciuti a livello aziendale, ai nuovi criteri definiti a livello nazionale dal presente contratto, tale adeguamento dovrà riguardare la generalità dei lavoratori interessati.

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

ART. 46 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

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

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

Le tabelle dei divisori mobili utilizzabili nel triennio 2010/2013 sono riportate all'allegato E del presente contratto.

Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{retribuzione mensile}}{\text{ore lavorative del mese}}$$

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

CHIARIMENTO A VERBALE - *Resta fermo, per i lavoratori operai, quanto previsto all'art. 80 del presente contratto: "Modalità di corresponsione della retribuzione".*

ART. 47 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

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

| | | |
|------------|------|-------|
| 8° livello | Euro | 12,91 |
| 7° livello | Euro | 11,88 |
| 6° livello | Euro | 10,33 |
| 5° livello | Euro | 9,81 |
| 4° livello | Euro | 8,26 |
| 3° livello | Euro | 7,75 |
| 2° livello | Euro | 7,23 |
| 1° livello | Euro | 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 nè possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione contrattuale nazionale di cui al punto 1 dell'art. 45 del presente contratto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo.

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

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

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

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

***NOTA A VERBALE** - Per il personale già in forza al 30 giugno 1979 restano fermi i trattamenti previsti dalla norma transitoria all'art. 35 - Parte generale - del CCNL 17 dicembre 1979 riportata in allegato (allegato F).*

ART. 48 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

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

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

Qualora il ritardo nel pagamento superi i 30 giorni decorrono di pieno diritto gli interessi nella misura del 3% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto.

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

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

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

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di inquadramento professionale.

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

CESSIONE DI QUOTE DELLA RETRIBUZIONE

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

- a) la trattenuta non potrà essere superiore ad un quinto della retribuzione e sarà calcolata mensilmente sulle competenze spettanti al netto, escludendo dal computo le somme corrisposte a titolo di assegno per il nucleo familiare e indennità di infortunio;
- b) l'onere di acquisizione delle trattenute grava sul soggetto creditore;

- c) il prelievo sarà interrotto in qualsiasi caso di sospensione, anche parziale durante il mese, del rapporto di lavoro;
- d) in caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro sospenderà qualsiasi trattenuta, e ne darà comunicazione al soggetto creditore.

ART. 49 - TRASFERTE

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

Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 100% dell'Elemento Retributivo Nazionale.

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

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

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

ART. 50 - TRASFERIMENTI

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

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

È dovuta inoltre una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione, per la cui determinazione si fa riferimento all'art. 45 per i lavoratori senza familiari a carico, ovvero ad una mensilità di retribuzione, determinata con gli stessi criteri, per i lavoratori aventi familiari a carico con lui conviventi e sempreché questi li seguano nel trasferimento.

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

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

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

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

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

ART. 51 - TRATTAMENTO PER INVENZIONI

Si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 c.c. e del R.D. 29-6-1939.

ART. 52 - CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

1) CAMBIAMENTO DI MANSIONI

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

Qualora la permanenza nelle mansioni di livello superiore superi il limite di tre mesi, continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, al lavoratore verranno attribuiti definitivamente il nuovo livello e la relativa retribuzione.

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

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

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

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

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

2) CUMULO DI MANSIONI

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

ART. 53 - INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI

Parte A)

1) Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli.

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

- 8° livello : quadri
- 7° livello : impiegati
- 6° livello : impiegati
- 5° livello : impiegati, intermedi, operai
- 4° livello : impiegati, intermedi, operai
- 3° livello "super" e 3° livello: impiegati, operai
- 2° livello "super" e 2° livello: impiegati, operai
- 1° livello : operai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In ogni caso saranno verificate le necessità di supporti formativi e di addestramento del personale interessato.

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

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

Parte B)

Opererà nel triennio di vigenza del presente contratto una Commissione nazionale per l'inquadramento composta da sei rappresentanti della Federazione TessiliVari e da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali FBMCA, FILCTEM e UILTA, con il compito di individuare e procedere all'inquadramento di mansioni obiettivamente nuove, nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche abbiano subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia che siano segnalate in seguito allo svolgimento della procedura di cui alla precedente Parte A, punto 2).

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

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

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

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

La Commissione decide all'unanimità.

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA - SPERIMENTAZIONE

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

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

co 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 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 saranno valutate e formalizzate dalle Parti con specifico Accordo entro il 30 settembre 2011.

Nell'Accordo le parti formalizzeranno:

- le mansioni individuate dalla Commissione Tecnica secondo i criteri di cui sopra;
- per ciascuna delle mansioni individuate, una specifica "indennità di posizione organizzativa", 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 euro lordi mensili;
- i criteri di attribuzione dell'indennità ai lavoratori interessati.

L'indennità di posizione organizzativa, 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 TFR) 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.

ART. 54 - PASSAGGIO DI QUALIFICA DA OPERAIO A INTERMEDIO, DA OPERAIO A IMPIEGATO, DA INTERMEDIO A IMPIEGATO

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

Per quanto concerne i passaggi di qualifica intervenuti prima del 1° giugno 1982 restano valide le precedenti regolamentazioni contrattuali.

ART. 55 - TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

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

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

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

ART. 56 - PERMESSI, ASSENZE ED ASPETTATIVE

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

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli articoli 61, 62, 93, 100 e 110 del presente contratto.

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

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

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

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

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

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

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 29, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 44 del presente contratto.

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro.

La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

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

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

ART. 57 - RECUPERI

Le ore perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate, ove l'azienda ne ravvisi la necessità, a regime normale, previa definizione congiunta, con le seguenti modalità: qualora il recupero sia effettuato oltre il normale orario contrattuale, deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera, o in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di 8 ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

Qualora il recupero riguardi gruppi di lavoratori e sia previsto per gruppi di ore formerà oggetto di esame preventivo fra direzione aziendale e R.S.U.

Il recupero potrà essere effettuato entro i 60 giorni utili successivi al momento in cui si è verificata la causa che ha determinato la perdita di ore di lavoro.

Per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti, le ore di lavoro perdute possono essere recuperate a regime normale con modalità preventivamente stabilite di intesa con la rappresentanza sindacale unitaria.

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. 58 - SERVIZIO MILITARE E VOLONTARIATO CIVILE

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

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

Il periodo di servizio militare per leva vale quale anzianità a tutti gli effetti contrattuali ad essi connessi, ad eccezione del 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'inizio della licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Alla fine del richiamo il lavoratore deve presentarsi in azienda, sempre salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata sino ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei, di trenta se ha avuto durata superiore a sei mesi. Non presentandosi nei termini suddetti il lavoratore sarà considerato dimissionario.

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

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

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

Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti previsti e prescindendo da fini di lucro, assumano un impegno di lavoro nei paesi in via di sviluppo della durata di almeno due anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione internazionale.

Fermo restando quanto previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 194/2001 (regolamento recante norme concernente la partecipazione delle organizzazioni di volontariato nell'attività di protezione civile), compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 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, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale. Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a 6 mesi.

ART. 59 – CONSERVAZIONE DEL POSTO PER L'ACCESSO AI PROGRAMMI DI CURA E RIABILITAZIONE DALLA TOSSICODIPENDENZA

Ai sensi e per gli effetti del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, il lavoratore del quale sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda sottoporsi ad un trattamento di terapia e riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

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

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

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali.

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

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

I lavoratori familiari di tossicodipendenti, per i quali il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa, che sarà concessa in relazione alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi, e può essere concessa una sola volta, per ogni familiare coinvolto.

L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.

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

ART. 60 - CONGEDO MATRIMONIALE

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e comunque fatte salve diverse pattuizioni aziendali.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo di cui sopra sarà commisurato al 100% della retribuzione netta, e sarà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS; il trattamento è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'istituto stesso.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE per il settore Abbigliamento/Bottoni - Per gli impiegati in forza alla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 27 luglio 1995, la durata del congedo matrimoniale rimane fissata in quindici giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione netta.

ART. 61 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto.

In caso di evento morboso comportante assenza dal lavoro, riconducibile a un precedente infortunio, o una precedente malattia professionale riconosciuti dall'INAIL, troverà applicazione il trattamento normativo ed economico previsto dal presente articolo anche nel caso in cui l'infortunio o la malattia professionale originari si siano verificati durante precedenti rapporti di lavoro.

L'assenza, escluso l'infortunio avvenuto durante l'orario di lavoro e che non abbia consentito la ripresa dell'attività da parte del lavoratore nell'ambito del suo turno di lavoro, deve essere comunicata alla ditta entro 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire tempestivamente e comunque non oltre i 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il datore di lavoro deve, nel termine di due giorni dalla data di ricezione del certificato medico, dare notizia all'Autorità di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto, di ogni infortunio sul lavoro

che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.

Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento nè in congedo matrimoniale.

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 45 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e comunque fatte salve diverse pattuizioni aziendali.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'Istituto assicuratore, nonché alla comunicazione degli stessi da parte dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di denuncia a carico dei datori di lavoro.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conteggio finale della integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

Il trattamento economico predetto assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non sarà cumulabile con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

A richiesta del lavoratore, l'azienda anticiperà alle normali scadenze dei periodi di paga le indennità a carico del competente Istituto a condizione che non vengano assoggettate a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito non oltre 90 giorni dalla chiusura dell'infortunio o della malattia professionale il rimborso delle stesse da parte dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o altri analoghi istituti.

ART. 62 - MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

A - ASSENZA DAL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, 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 sempre che l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità ed il certificato medico relativo inviato entro due giorni.

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate. L'azienda darà comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e, mediante affissione, ai lavoratori, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di obiettivo impedimento.

Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare e che non abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento economico

contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e fino al termine dell'assenza. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

In caso di effettuazione di visite di controllo il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione.

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda entro 24 ore la successiva certificazione del medico curante, ai fini di una ulteriore visita di controllo. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

In caso di prescrizione di cure idrotermali i lavoratori usufruiranno del trattamento rispettivamente previsto dalla normativa per la qualifica di appartenenza, ove le cure stesse siano in rapporto ad un'infermità in atto.

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli articoli 93, 100 e 110 del presente contratto.

B - CONSERVAZIONE DEL POSTO

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

Con decorrenza 1° settembre 2010, il limite di cui al comma precedente è 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, restando 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, nè in preavviso di licenziamento, nè in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

***DICHIARAZIONE A VERBALE** - Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero o di ricovero in day hospital, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite " salvavita ") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto. Le parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie, ed alle medesime condizioni.*

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Nel caso di mancato rientro al lavoro rimane salvo il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della Legge 300/70.

L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le disposizioni di cui al secondo comma del paragrafo B), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.*

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

C - INFORTUNIO NON SUL LAVORO PER CAUSA DI TERZI

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.

Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio.

ART. 63 - ABITI DA LAVORO

L'azienda fornirà gratuitamente gli abiti da lavoro, nei casi in cui gli stessi si rendano necessari per le condizioni particolari nelle quali si svolge il lavoro, nonché quando essa ne prescriva comunque l'adozione.

La sostituzione di tali abiti dovrà essere fatta in relazione all'usura determinata dalla natura della lavorazione.

ART. 64 - MENSE AZIENDALI

Le aziende conserveranno o metteranno a disposizione dei lavoratori, in quanto possibile, un servizio di mensa aziendale o interaziendale, anche con possibilità di convenzione con mense o gestioni esterne, purchè vicine alla azienda o alle aziende interessate. Le possibilità concrete di attuazione potranno essere esaminate tra direzione aziendale e R.S.U. e, per le mense interaziendali, tra le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Ove la mensa manchi, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità sostitutiva.

Detta indennità compete anche ai lavoratori che non possono fruire, per esigenze di servizio, della mensa esistente.

L'indennità stessa verrà corrisposta ai lavoratori, nella misura mensile di 0,34 Euro ferme restando le misure più elevate che fossero in atto aziendalmente o territorialmente per le aziende della categoria.

Le aziende cureranno che i refettori, costituiti in conformità alle disposizioni del regolamento di igiene, siano accoglienti e confortevoli.

Laddove le mense funzionano, il servizio dovrà essere adeguato al numero dei partecipanti. La Rappresentanza sindacale unitaria od i delegati di impresa hanno la facoltà di sorvegliare l'andamento in collaborazione con le direzioni aziendali.

Quando esiste la mensa, il valore della mensa in natura da calcolare ai soli effetti della computabilità negli istituti contrattuali e da corrispondere a tutti i lavoratori indipendentemente dal fatto che fruiscono o meno del servizio di mensa, è ragguagliato convenzionalmente alla misura derivante dalle norme di cui al 4° comma del presente articolo. Se manca la mensa e vi è solo la corresponsione dell'indennità sostitutiva, questa deve essere presa a base per la computabilità negli istituti contrattuali. Il computo di cui trattasi non modifica le situazioni in atto per quanto riguarda le prestazioni di mensa in natura o l'indennità sostitutiva.

ART. 65 - INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a disposizione di tutti i dipendenti:

a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono fre-

quentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da Enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da Enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché da Istituti scelti di comune accordo a livello territoriale nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 24 del presente contratto;

b) i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali – anche nell'ambito di Fondimpresa – concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della Legge n. 196 del 1997 e successive modificazioni.

Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale. Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della direzione o della R.S.U., saranno esaminate tra le parti le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, 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 avvanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite ogni anno.

Il lavoratore che intende usufruire dei permessi retribuiti ai sensi del precedente punto a) deve farne domanda scritta all'azienda, fornendo documentazione idonea a comprovare: i requisiti dell'Istituto che eroga la formazione, le caratteristiche e finalità del corso, l'avvenuta iscrizione.

Tutti i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti devono fornire all'azienda un certificato di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Per la frequenza ai corsi di cui alle precedenti lettere a) e b) non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.

Le ore di permesso retribuito si intendono coincidenti con l'orario di lavoro. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti a livello aziendale o territoriale.

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro per eventi legati al mercato, le parti potranno utilizzare i periodi di minore attività produttiva e/o amministrativa per l'attuazione di piani formativi concordati con la R.S.U. o le organizzazioni sindacali territoriali.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 66 (Facilitazioni per i lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Con il presente articolo le parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2°, della Legge 8 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. 24 del presente contratto nazionale, si impegnano a realizzare una verifica congiunta sull'adeguatezza e sull'efficacia delle regolamentazioni contrattuali riguardanti le suddette materie, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 65 "iniziative 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

zioni 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 delle aziende e dei lavoratori ai costi della formazione.

Le conclusioni condivise che emergeranno dai suddetti lavori dell'OBN-TAM saranno proposti alle parti stipulanti in presente contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.

ART. 66 - FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio - diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

- a) saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;
- b) saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;
- c) usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- d) usufruiranno di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all'inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell'azienda. Tali permessi competono nella misura massima individuale di 100 ore annue pro - capite. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 4 ore per 2 per il numero di dipendenti.

All'inizio di ogni anno tra azienda e R.S.U. saranno esaminate le modalità di utilizzo del monte ore, tenendo conto delle richieste e del tipo di scuola che i lavoratori intendono frequentare.

I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lettera 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 lettera d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

I permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti. 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 lettera 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 usufruire 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 lettera c) del presente articolo.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 65 (Iniziativa a sostegno della formazione continua), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

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

ART. 67 - INDENNITÀ SCOLASTICHE

Una indennità scolastica per contribuire alle spese di trasporto per accedere alla scuola e per concorrere alle tasse di iscrizione sarà corrisposta ai dipendenti con almeno tre anni di anzianità aziendale e i cui figli frequentino con accertato profitto e regolarità corsi scolastici riconosciuti di indirizzo Tessile Abbigliamento Moda o comunque corrispondenti all'attività dell'azienda.

La misura dell'indennità verrà stabilita dall'azienda, sentita la R.S.U.

ART. 68 - AMBIENTE DI LAVORO - DOVERI DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI

1 - DOVERI DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 4, 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 di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del 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 nelle condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo.

2 - REGISTRO DEGLI INFORTUNI - CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro, secondo le disposizioni di legge. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.

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.

3 - LAVORATORI ADDETTI AI VIDEOTERMINALI

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, primo 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 squadre come previsto dall'art. 39 del presente contratto, l'effettivo godimento della mezzora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorchè coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

* * *

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 9 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, e alla informazione e formazione dei lavoratori, tenuto conto dell'attuale impianto degli artt. 15 e 68 del presente contratto nazionale e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.

ART. 69 - DISCIPLINA DEL LAVORO

I rapporti tra i lavoratori, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza.

Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

L'azienda avrà cura di indicare ai lavoratori le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza.

Per le raccolte di fondi, di firme, di quote di qualunque genere, la vendita di merci, oggetti, biglietti e simili, durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambiente di lavoro, si fa esclusivamente riferimento all'art. 26 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

ART. 70 - CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o di dimissioni, deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse, può essergli addebitato sulla liquidazione l'importo relativo alle cose non riconsegnate. È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente però la direzione dell'azienda. Il lavoratore risponderà della perdita e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza. Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione dal suo superiore. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà la facoltà all'azienda di rivalersi per danni subiti.

ART. 71 - VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Nessun lavoratore può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che per disposizioni superiori venisse fatta agli oggetti affidatigli. Per le visite personali all'uscita dello stabilimento si richiama la regolamentazione prevista all'art. 6 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

ART. 72 - REGOLAMENTO INTERNO

In ciascuna azienda può essere redatto ed esposto in luogo chiaramente visibile, un regolamento interno. La redazione o gli eventuali aggiornamenti saranno esaminati e discussi tra la direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa, preventivamente all'attuazione, ai sensi dell'art. 3, punto 3 dell'Accordo interconfederale 18.4.1966; il loro contenuto non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

ART. 73 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obbiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 93 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli artt. 56, 61 e 62;
- b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;
- c) che per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;
- d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;
- e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
- f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;
- g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
- h) che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli;
- i) che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 5 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda, o in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

ART. 74 - PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1) Le norme di cui ai precedenti articoli nonché quella del presente articolo dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale.

Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissione nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 72 del presente contratto.

2) L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati dall'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un Rappresentante sindacale unitario.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare dandone motivata comunicazione scritta al lavoratore.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dalla azienda entro i 10 giorni dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.

3) Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare - salva la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite la direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro.

In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

ART. 75 - NORME PER IL LICENZIAMENTO

Per i licenziamenti individuali hanno applicazione le leggi vigenti.

In particolare possono costituire causa di licenziamento disciplinare:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;

c) abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;

d) grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

e) non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;

f) litigi di particolare gravità e seguiti da vic di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

g) recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;

h) furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

i) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisce a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

l) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocumento all'azienda;

m) insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;

n) trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso di licenziamento per giusta causa l'azienda procederà, prima della risoluzione formale del rapporto, a una sospensione cautelare dal lavoro della durata massima di 6 giorni. Resta fermo il termine di 5 giorni entro il quale il lavoratore può presentare all'azienda le sue giustificazioni. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un Rappresentante sindacale unitario.

ART. 76 - CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione di azienda si fa rinvio all'art. 2112 del codice civile e all'art. 47 della Legge 29 dicembre 1990, n. 428 e successive modificazioni.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso il lavoratore conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

ART. 77 - CERTIFICATO DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore - all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia rilasciato il libretto di lavoro.

ro - un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale il lavoratore è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni esercitate.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di pertinenza dell'interessato, con regolarizzazione di aggiornamento, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà. In quest'ultimo caso l'azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

ART. 78 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 del Codice civile così come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono quelli determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalle precedenti regolamentazioni contrattuali.

ART. 79 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, il trattamento di fine rapporto e la indennità sostitutiva del preavviso. In mancanza delle persone indicate le indennità sono attribuite secondo le norme della successione.

In caso di morte di un lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia anzianità inferiore a 5 anni ma abbia superato il periodo di prova, l'azienda liquiderà, esclusivamente a favore del coniuge o dei figli minori già conviventi e a carico, le indennità predette calcolate in via convenzionale su una anzianità di 5 anni.

Capitolo II

DISPOSIZIONI PER GLI OPERAI**ART. 80 - MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE**

La retribuzione normale sarà corrisposta agli operai in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 90 del presente contratto, escluse solo quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale;

b) agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore a un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

$$\frac{\text{retribuzione mensile}}{\text{ore lavorative del mese}}$$

Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.), come previsto dalle tabelle riportate nell'allegato E).

ART. 81 - INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio o l'apprendista dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

L'operaio o l'apprendista, che si presenti con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente, agli effetti del computo delle ore, a partire dal quarto d'ora successivo qualora il ritardo non superi i 15 minuti oppure dalla mezz'ora qualora superi i 15 minuti.

Nessun operaio o apprendista potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

In caso di adozione di sistemi elettronici di rilevazione dell'orario di entrata e di uscita, il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, dietro sua richiesta, copia del tabulato di rilevazione delle sue presenze del mese.

ART. 82 - INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai ed apprendisti il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in stabilimento non vennero preavvisati in termine utile e cioè almeno nel corso della giornata precedente l'interruzione, previo esame congiunto tra direzione aziendale e R.S.U., la direzione aziendale può disporre il recupero a regime normale. Nel caso in cui il recupero non venga disposto, per la prima giornata di sospensione sarà corrisposto l'80% della retribuzione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovu-

ta alcuna retribuzione, ferma restando la facoltà di disporre il recupero con le modalità di cui sopra.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto.

Restano ferme le norme sulla cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, nonchè nel caso di riduzione di lavoro a meno di 24 ore settimanali per un periodo superiore a quattro settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le parti, nel prevedere la corresponsione dell'80% della retribuzione per la prima giornata di sospensione di cui al punto 2) del 1° comma, confermano di non aver inteso sostituire l'intervento dell'azienda a quello della cassa integrazione guadagni come già precisato al 3° comma dell'articolo stesso.*

ART. 83 - LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al RD 6.12.1923 n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone.

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%.

Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50ª ora settimanale compresa, ovvero 72ª ora settimanale per i custodi e portieri fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario di cui all'art. 37 del presente contratto, per le ulteriori ore prestate. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento ai criteri indicati allo stesso articolo.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. 34 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 39 (Lavoro a squadre), ai soli fini della maggiorazione dell'1,38%.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.*

ART. 84 - TURNI A SCACCHI

Non sono di regola ammessi i turni a scacchi.

Essi potranno essere mantenuti dove ricorrono le condizioni per il loro regolare funzionamento. Nel caso che le maestranze ne richiedano la soppressione, le Organizzazioni sindacali territoriali competenti interverranno per adottare le risoluzioni del caso.

I turni a scacchi non potranno essere istituiti laddove attualmente non esistono, se non a seguito del parere concorde favorevole delle Organizzazioni sindacali territoriali competenti.

Ai lavoratori è dovuta la maggiorazione dell'1,64% sull'elemento retributivo nazionale.

ART. 85 - ASSEGNAZIONE DEL MACCHINARIO

Le assegnazioni del macchinario dovranno essere effettuate tenendo presenti le esigenze della produzione, le possibilità di prestazione degli operai in relazione alla natura del macchinario, alla specie dell'articolo prodotto, al rendimento del lavoro, alle condizioni dell'ambiente di lavoro.

Le modifiche non temporanee dell'assegnazione del macchinario e delle conseguenziali variazioni dell'assetto tecnico-organizzativo che comportino un aumento del carico di lavoro, saranno regolate dalla seguente procedura:

1) la direzione aziendale, preventivamente alla nuova assegnazione di macchinario, comunicherà agli operai interessati (o a parte degli operai stessi) e alla Rappresentanza sindacale unitaria o al delegato di impresa le disposizioni studiate per l'attuazione in via sperimentale della nuova assegnazione;

2) la direzione aziendale, contemporaneamente, tramite la propria Associazione territoriale, comunicherà alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori la data di inizio dell'assegnazione in esperimento, la sua durata, il numero dei lavoratori interessati, nonché un'indicazione sui criteri e sulle modalità della predisposta nuova assegnazione;

3) dopo l'inizio dell'esperimento, previa acquisizione dei necessari elementi di giudizio, l'esame delle eventuali particolari situazioni di effettiva gravosità per i lavoratori non superate in sede aziendale, sarà demandato alle Organizzazioni territoriali sindacali alle quali verranno in tal caso forniti i relativi elementi di valutazione. Per dette particolari situazioni non può esservi, in via normale, l'acquisizione dei necessari elementi per la formulazione di un giudizio se non decorsi 20 giorni di esperimento;

4) al termine dell'esperimento, la direzione aziendale comunicherà per iscritto o per affissione ai lavoratori interessati e alla Rappresentanza sindacale unitaria o al delegato di impresa, le indicazioni del lavoro da eseguire e le relative condizioni riguardanti la nuova assegnazione. Inoltre, tramite la propria Associazione territoriale, darà analoga comunicazione alle Organizzazioni territoriali sindacali dei lavoratori. Qualunque contestazione non abbia trovato risoluzione nell'ambito aziendale, sarà rimessa all'opportuno esame in sede sindacale territoriale qualora una delle parti ne faccia richiesta;

5) per l'esame delle controversie demandate in sede sindacale territoriale, come previsto al punto 4) del presente articolo, le Associazioni industriali e le Organizzazioni dei lavoratori competenti potranno farsi assistere da tecnici qualificati della materia e gli eventuali accertamenti tecnici ritenuti necessari dovranno essere eseguiti in sede aziendale tramite il Comitato tecnico paritetico di accertamento di cui all'art. 88 del presente contratto.

6) nel caso di adozione di nuove forme di remunerazione a cottimo o a incentivo o di adeguamento di quelle esistenti in relazione alle diverse assegnazioni di macchinario, dovranno essere comunque applicate le norme previste all'art. 87 sulla disciplina del cottimo.

CHIARIMENTO A VERBALE al punto 2) - Detta comunicazione ha finalità puramente informativa essendo ammesso l'intervento delle Associazioni sindacali sull'esperimento in attuazione solo nei casi previsti ai punti 3) e 4) del presente articolo.

ART. 86 - PULIZIA DEL MACCHINARIO

La pulizia del macchinario deve essere effettuata con l'osservanza delle disposizioni di legge sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Ove sia effettuata oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro è considerata come prestazione straordinaria ai fini retributivi.

ART. 87 - LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo in relazione alle possibilità tecniche delle varie lavorazioni ed ai sistemi in uso nei vari settori. Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavoro

razione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

Nel caso che le lavorazioni siano organizzate in linee a catena o a flusso continuo, con prestazioni vincolate all'osservanza di un ritmo predeterminato che richieda un rendimento superiore a quello richiesto dal lavoro ad economia, l'operaio dovrà essere retribuito a cottimo, sempreché questo sistema sia praticabile. Qualora non sia possibile praticare tariffe di cottimo, l'azienda dovrà corrispondere agli operai, le cui prestazioni sono vincolate come sopra detto, una percentuale di maggiorazione del loro elemento retributivo nazionale del 4,13%.

Nulla è dovuto nel caso che la linea assolva un servizio ausiliario automatizzato o comunque non si verifichino le condizioni di cui al comma precedente.

b) Le tariffe di cottimo dovranno consentire all'operaio di normale capacità ed operosità di conseguire un guadagno non inferiore all'elemento retributivo nazionale stabilito per la sua categoria maggiorato del 4,13%. Tale condizione si presume adempiuta quando - essendovi più operai retribuiti in base alla medesima tariffa di cottimo - detti operai abbiano realizzato un guadagno medio di cottimo non inferiore al 4,13%.

c) Nel caso in cui per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorando a cottimo non raggiunga il guadagno minimo di cui al punto b), la retribuzione gli sarà integrata fino a raggiungerlo.

d) Prima dell'inizio delle singole lavorazioni, dovranno essere comunicati ai lavoratori interessati mediante affissione o con altro mezzo di comunicazione scritta:

- 1) le indicazioni del lavoro da eseguire;
- 2) il compenso unitario (tariffe di cottimo) corrispondente.

L'azienda comunicherà all'operaio gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga, con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

e) Le tariffe di cottimo nell'interesse dell'azienda come degli operai, divengono definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata (avuto riguardo ai caratteri tecnici e alle eventuali complessità delle lavorazioni) sarà preventivamente stabilita e comunicata agli operai interessati. Tale durata sarà compresa tra i 15 e i 45 giorni; l'esperimento sarà seguito dal periodo di assestamento della tariffa di cottimo o di incentivo di durata non superiore a due mesi.

f) L'azienda comunicherà alla Rappresentanza sindacale unitaria o al delegato di impresa e, tramite la propria Associazione territoriale, ai Sindacati provinciali dei lavoratori all'atto di introduzione dei nuovi sistemi di cottimo o di incentivo o nel caso di modifiche ai sistemi in vigore solo i criteri generali applicati.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti minimo e massimo di maggiorazione dei tempi esecutivi e ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Nel caso di introduzione di lavorazioni a catena o a flusso continuo di cui al secondo comma del precedente punto a), le comunicazioni saranno fatte tenendo conto della diversa denominazione che detti criteri assumono. Tali comunicazioni avranno finalità informative essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo.

g) Ove si verifichi che per un periodo di tempo non inferiore a 15 giorni l'applicazione di una o più voci delle vigenti tariffe determini una minore retribuzione rispetto ai livelli raggiunti nel quadrimestre precedente per ragioni indipendenti dalla laboriosità degli operai, l'azienda dovrà ricercare ed eliminare la causa del fatto e, contemporaneamente, determinerà la quota di minor guadagno che dovrà essere riconosciuta agli operai, ad integrazione delle retribuzioni già riscosse.

I provvedimenti di cui sopra non saranno adottati virgendo le tariffe provvisorie durante il periodo di assestamento.

Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzioni di retribuzione.

i) I datori di lavoro non potranno servirsi di cottimisti che abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti.

A questo effetto la dipendenza di un operaio da un altro può essere intesa soltanto come rapporto tecnico e disciplinare nell'ambito della azienda:

l) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo s'intende il totale delle somme pagate per il lavoro a cottimo nel periodo preso in esame diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

m) L'operaio cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro.

Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, l'operaio avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

n) Qualunque contestazione che non trovi risoluzione nell'ambito aziendale - sia per i cottimi e gli incentivi già in atto, sia per quelli di nuova introduzione - riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa ad opportuno riesame da parte delle competenti Organizzazioni territoriali.

Gli eventuali accertamenti tecnici ritenuti necessari dovranno essere eseguiti in sede aziendale tramite il Comitato tecnico paritetico di accertamento di cui all'art. 88 del presente contratto.

o) La procedura sopra prevista non concerne le controversie di interpretazione, nè quelle di applicazione non indicate nel punto precedente, per le quali valgono le norme dell'articolo 6 del presente contratto.

p) Le decisioni assunte decorreranno dalla data di presentazione del reclamo.

ART. 88 - COMITATI TECNICI PARITETICI DI ACCERTAMENTO

Nei casi previsti dall'art. 85, punto 5 e dall'art. 87 punto n) del presente contratto, potrà essere costituito, di volta in volta, secondo le specifiche competenze, su richiesta dell'una o dell'altra parte, un Comitato paritetico per l'accertamento dei dati tecnici necessari ai fini della risoluzione della vertenza, secondo i quesiti di carattere tecnico concordati dalle suddette Associazioni.

Il Comitato sarà composto da uno a tre membri, nominati dalle Associazioni sindacali territoriali dei lavoratori tra i dipendenti dell'azienda più qualificati dal punto di vista tecnico, ed altrettanti nominati dalla direzione aziendale.

Le designazioni saranno notificate dall'una all'altra parte attraverso le rispettive Associazioni territoriali.

Il Comitato funzionerà collegialmente, nei limiti di quesiti ad esso sottoposti, e concluderà gli accertamenti entro 15 giorni dallo scambio delle notifiche delle designazioni, salvo accordo delle Associazioni suddette per una proroga non eccedente altri 10 giorni.

L'azienda predisporrà quanto necessario perchè il Comitato possa effettuare l'accertamento degli elementi tecnici ad esso demandati.

Quando il risultato dell'accertamento sia acquisito all'unanimità e rimuova i presupposti che avevano originato la controversia, questa si intenderà definita.

***DICHIARAZIONE A VERBALE** - Avendo riguardo alle peculiari caratteristiche organizzative del settore Tessile Abbigliamento Moda e, in modo particolare, alla precedente disciplina contrattuale degli istituti dell'assegnazione del macchinario (art. 85 del presente contratto) e del cottimo (art. 87 del presente contratto), che non è condizionata ad alcun limite, le parti non hanno ritenuto possibile subordinare la costituzione dei Comitati tecnici paritetici di accertamento di cui al presente articolo alla presenza di un numero minimo di dipendenti occupati nelle aziende.*

ART. 89 - DEFINIZIONE DI JOLLY

Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda.

L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del

contenuto del complesso di mansioni svolte.

Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

ART. 90 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1) Sono giorni festivi i seguenti:

| | |
|---|-------------|
| 1) Capodanno | 1 gennaio |
| 2) Epifania | 6 gennaio |
| 3) Giorno dell'Angelo | - |
| 4) Anniversario Liberazione | 25 aprile |
| 5) Festa del lavoro | 1 maggio |
| 6) Fondazione della Repubblica | 2 giugno |
| 7) Assunzione Maria Vergine | 15 agosto |
| 8) Ognissanti | 1 novembre |
| 9) Immacolata Concezione | 8 dicembre |
| 10) 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 | - |

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

- quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione mensile;
- in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione quante sono le ore prestate, con la maggiorazione prevista dall'art. 40 del presente contratto;
- in caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto un trattamento economico corrispondente a $1/26$ della retribuzione mensile;
- la festività coincidente con altre festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di $1/26$. Qualora due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica, verranno aggiunti alla retribuzione mensile $2/26$.

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

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

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;
- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con un altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

In caso di intervento della cassa integrazione guadagni rimane a carico dell'azienda, limitatamente alle prime due settimane di sospensione, la differenza tra quanto corrisposto dall'Ente previdenziale ed il normale trattamento di festività.

Fanno eccezione le festività di cui ai numeri 4) e 5) per le quali il trattamento integrativo sarà ugualmente corrisposto dall'azienda anche oltre le due settimane di sospensione.

I trattamenti integrativi di cui ai due commi precedenti sono commisurati al 100% della retribuzione normale netta.

Il trattamento stabilito alle lettere c) e d) sarà ugualmente corrisposto all'operaio o all'apprendista

che risulti assente dal lavoro per sospensione a qualunque causa dovuta - indipendentemente dalla volontà del lavoratore - da non oltre due settimane. Fanno eccezione le festività di cui ai numeri 4) e 5) che verranno ugualmente corrisposte anche oltre le due settimane di sospensione.

2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore" di cui all'art. 38 del presente contratto.

Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 92 del presente contratto.

Le aziende potranno concordare con la R.S.U. diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

3) Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

4) Restano ferme le modalità retributive previste dall'Accordo interconfederale 26.1.1977 - punto a) - per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 34 - Orario di lavoro - del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 1 - *Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corrispondenza del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.*

Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 2 - *Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.*

ART. 91 - FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e R.S.U. in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati. La quarta settimana potrà essere goduta

collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'articolo 90 del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

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

Il periodo minimo di ferie di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

***DICHIARAZIONE A VERBALE** - In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie,, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.*

ART. 92 - TREDICESIMA MENSILITÀ

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata in occasione della ricorrenza natalizia nella misura annua di una mensilità della retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese di dicembre se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.

ART. 93 - TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, ed eventualmente di altri soggetti pubblici o privati, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale;
- dal 4° al 180° giorno di malattia: 100% della retribuzione netta normale.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento a carico dell'INPS, l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente contratto.

L'azienda anticiperà, a norma di legge, alle normali scadenze dei periodi di paga il valore presumibile della indennità a carico del competente istituto salvo conguaglio finale.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali che determinino per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli sostenuti per gli operai.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli Istituti assicuratori, con decorrenza dalla data del riconoscimento stesso, alla presentazione di certificato medico indicante la data di inizio o di prosecuzione e/o di chiusura dell'incapacità al lavoro, la data del rilascio, la prognosi ed ogni altra indicazione stabilita dalle regolamentazioni in materia, nonchè all'osservanza di quanto previsto all'art. 61 del presente contratto.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo, o venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali dell'integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori.

Tali trattamenti assorbiranno fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non saranno cumulabili con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente contratto, anche in caso di tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA NEI CASI DI CASSA INTEGRAZIONE

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla 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.

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (allegato G).

NOTA A VERBALE - Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posta a carico dell'azienda, di cui al 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. 94 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% della retribuzione netta normale mensile per i primi 5 mesi. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonchè ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (riportato come allegato A del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

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

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

NOTA A VERBALE - La decorrenza dell'aumento dal 90 al 100% è stabilita dal 1° gennaio 2005. Fino al 31 dicembre 2004 rimane in vigore il trattamento del 90% previsto dal CCNL 19 maggio 2000. L'aumento si applica anche alle lavoratrici che abbiano già in corso l'assenza obbligatoria al 1° gennaio 2005, per il residuo periodo fino ai primi 5 mesi di assenza.

ART. 95 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PREAVVISO

L'azienda, l'operaio o l'apprendista che intendano risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.

Il termine di preavviso per il licenziamento o le dimissioni è, per ciascuna parte, di una settimana lavorativa (ad orario normale secondo il presente contratto) o di due settimane lavorative ad orario normale secondo il presente contratto per gli operai di 3°, 4° e 5° livello.

A termini dell'art. 2118 del codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale.

Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Capitolo III

DISPOSIZIONI PER LE QUALIFICHE SPECIALI O INTERMEDIE**ART. 96 - SOSPENSIONI E RIDUZIONI DI LAVORO**

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

ART. 97 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1) Sono giorni festivi i seguenti:

| | |
|---|-------------|
| 1) Capodanno | 1° gennaio |
| 2) Epifania | 6 gennaio |
| 3) Giorno dell'Angelo | — |
| 4) Anniversario Liberazione | 25 aprile |
| 5) Festa del lavoro | 1° maggio |
| 6) Fondazione della Repubblica | 2 giugno |
| 7) Assunzione Maria Vergine | 15 agosto |
| 8) Ognissanti | 1° novembre |
| 9) Immacolata Concezione | 8 dicembre |
| 10) 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 | — |

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui sopra con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione con quote orarie della retribuzione stessa aumentate delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 40 del presente contratto.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un intermedio nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'intermedio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore" di cui all'art. 38 del presente contratto.

Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 99 del presente contratto.

Le aziende potranno concordare con la R.S.U. diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente

con le specifiche esigenze aziendali.

- 3) Restano ferme le modalità retributive previste dall'Accordo interconfederale 26.1.1977 - punto a)
 - per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 34
 - Orario di lavoro - del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 1 - *Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.*

Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 2 - *Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.*

ART. 98 - FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

- 4 settimane per anzianità da 1 a 12 anni;
- 4 settimane più 1 giorno lavorativo per anzianità da oltre 12 fino a 20 anni;
- 5 settimane per anzianità oltre 20 anni.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e R.S.U. in tempo

utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati. La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 97 del presente contratto, cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni; in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza

del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'intermedio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

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

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

DICHIARAZIONE A VERBALE - *In caso di rapporto di lavoro con lavoratori extracomunitari con anzianità superiore ai tre anni, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.*

ART. 99 - TREDICESIMA MENSILITÀ

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'intermedio una mensilità di retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda, considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

ART. 100 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

In caso di malattia, l'intermedio non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 62 del presente contratto avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione per i successivi mesi.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di riscuotere da parte degli Istituti assicuratori, oppure per atti di previdenza dell'azienda.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente contratto, anche in caso di tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA NEI CASI DI CASSA INTEGRAZIONE

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla 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.

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (allegato G).

NOTA A VERBALE - Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posta a carico dell'azienda, di cui al 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. 101 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta per i primi 5 mesi. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonchè ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 (riportato come allegato A del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

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

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

NOTA A VERBALE N. 1 - Il trattamento integrativo, 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.

NOTA VERBALE N. 2 - Per le lavoratrici già in forza al 1° luglio 1995, l'azienda dovrà corrispondere il 27% della retribuzione mensile per il 6° mese di assenza. Inoltre, ove durante tale periodo intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 100 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

ART. 102 - PERMESSI

All'intermedio che per giustificati motivi ne faccia richiesta, l'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accorderà permessi con la corresponsione della retribuzione e senza computarli nel periodo feriale, nel caso in cui l'intermedio abbia utilizzato per intero i permessi individuali per ex festività, per riduzione di orario e quelli compensativi per flessibilità non definiti nel programma collettivo.

ART. 103 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PREAVVISO

L'azienda o l'intermedio che intendano risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.

Il termine di preavviso per il licenziamento o dimissioni dell'intermedio non in prova è di:

- 1 mese per anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 1 mese e mezzo per anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni;
- 2 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

I termini di disdetta decorreranno dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale.

Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi all'intermedio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Capitolo IV

DISPOSIZIONI PER GLI IMPIEGATI

Art. 104 - LAUREATI E DIPLOMATI

L'impiegato laureato, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al proprio titolo di studio di laurea specialistica, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al sesto qualora sia adibito a mansioni che – pur non specificamente esemplificate nel mansionario del presente contratto – ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria dello stesso sesto livello.

L'impiegato diplomato, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al titolo di studio conseguito, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al quinto qualora sia adibito a mansioni che – pur non specificamente esemplificate nel mansionario del presente contratto – ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria dello stesso quinto livello.

Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Le parti concordano circa l'opportunità che le aziende considerino prioritariamente la possibilità di sviluppo professionale di quei lavoratori che conseguano un titolo di studio che si inquadri nell'ambito delle necessità e dell'evoluzione organizzativa dell'impresa.

ART. 105 - SOSPENSIONI E RIDUZIONI DI LAVORO

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

ART. 106 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1) Sono giorni festivi i seguenti:

| | |
|---|-------------|
| 1) Capodanno | 1° gennaio |
| 2) Epifania | 6 gennaio |
| 3) Giorno dell'Angelo | — |
| 4) Anniversario Liberazione | 25 aprile |
| 5) Festa del lavoro | 1° maggio |
| 6) Fondazione della Repubblica | 2 giugno |
| 7) Assunzione Maria Vergine | 15 agosto |
| 8) Ognissanti | 1° novembre |
| 9) Immacolata Concezione | 8 dicembre |
| 10) 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 | — |

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui sopra con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione con quote orarie della retribuzione stessa aumentate delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 40 del presente contratto.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiegato dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore" di cui all'art. 38 del presente contratto.

Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 108 del presente contratto.

Le aziende potranno concordare con la R.S.U. diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

3) Restano ferme le modalità retributive previste dall'Accordo interconfederale 26.1.1977 - punto a) - per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 34 - Orario di lavoro - del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 1 - *Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.*

Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

CHIARIMENTO A VERBALE N. 2 - *Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.*

ART. 107 - FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 4 settimane più un giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni alla data di maturazione delle ferie.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e R.S.U. in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo

individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati. La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o uffici o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso.

L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato d'impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 106 del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

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

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto dal momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva.

DICHIARAZIONE A VERBALE - In caso di rapporto di lavoro con lavoratori extracomunitari con anzianità superiore ai tre anni, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

ART. 108 - TREDICESIMA MENSILITÀ

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'impiegato una mensilità di retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda, considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

ART. 109 - INDENNITÀ DI CASSA PER MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento dell'elemento retributivo nazionale.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate, a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

ART. 110 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

In caso di malattia, l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 62 del presente contratto, avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione per i successivi mesi.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente contratto anche in caso di tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

***DICHIARAZIONE A VERBALE** - In caso di inquadramento previdenziale che preveda l'intervento economico di malattia a carico dell'Istituto assicuratore la corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia dovrà essere intesa come retribuzione netta.*

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA NEI CASI DI CASSA INTEGRAZIONE

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massima 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 massima stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Per l'applicazione delle norme contenute nei commi precedenti si fa riferimento alla casistica riportata fra gli allegati del presente contratto (allegato G).

ART. 111 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta per i primi 5 mesi. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 45 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonchè ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 (riportato come allegato A del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

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

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

NOTA A VERBALE N. 1 - Il trattamento integrativo, 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.

NOTA VERBALE N. 2 - Per le lavoratrici già in forza al 1° luglio 1995, l'azienda dovrà corrispondere il 27% della retribuzione mensile per il 6° mese di assenza. Inoltre, ove durante tale periodo intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 110 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

ART. 112 - PERMESSI

Agli impiegati che per giustificati motivi ne facciano richiesta, l'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accorderà permessi con la corresponsione della retribuzione e senza computarli nel periodo feriale, nel caso in cui l'impiegato abbia utilizzato per intero i permessi individuali per ex festività, per riduzione di orario e quelli compensativi per flessibilità non definiti nel programma collettivo.

ART. 113 - PREAVVISO

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

| Anzianità di servizio | Mesi di preavviso secondo i livelli | | |
|-----------------------|-------------------------------------|----------------|----------------|
| | 8° - 7° | 6° - 5° | 4° - 3° - 2° |
| Fino a 5 anni | 2 mesi | 1 mese e mezzo | 1 mese |
| da 5 a 10 anni | 3 mesi | 2 mesi | 1 mese e mezzo |
| Oltre 10 anni | 4 mesi | 3 mesi | 2 mesi |

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto a mezzo di lettera raccomandata. La data della disdetta è quella del ricevimento della raccomandata.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale.

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato licenziato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.

Ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile, la parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito. L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

ART. 114 - NORME PARTICOLARI PER LAVORATORI CON FUNZIONI DIRETTIVE O DI CAPO UFFICIO

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive o di capo ufficio per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali si conviene di riconoscere, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Al fine di favorire l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con funzioni direttive o di capo ufficio verrà agevolata la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Capitolo V

DISPOSIZIONI PER I QUADRI**ART. 115 - NORME PER I QUADRI**

Ai sensi della Legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 codice civile e del R.D. 29 giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

ART. 116 - ATTIVITÀ FORMATIVA

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

ART. 117 - INDENNITÀ DI FUNZIONE

Ai lavoratori con qualifica di quadro è riconosciuta una indennità di funzione nella misura di 51,65 Euro mensili, fatto salvo quanto previsto dall'art. 87, Sezione seconda del CCNL 27 luglio 1995.

Capitolo VI

ELEMENTO RETRIBUTIVO NAZIONALE

La parte economica regolata del presente capitolo ha validità triennale e scadrà il 31 marzo 2013.

| Livelli | 1/6/2010 | 1/4/2011 | 1/4/2012 | Totali |
|----------|----------|----------|----------|--------|
| 8° | 25,34 | 50,67 | 53,21 | 129,22 |
| 7° | 23,20 | 46,41 | 48,72 | 118,33 |
| 6° | 22,40 | 44,80 | 47,04 | 114,24 |
| 5° | 21,07 | 42,14 | 44,24 | 107,45 |
| 4° | 20,54 | 41,07 | 43,13 | 104,74 |
| 3° super | 20,00 | 40,00 | 42,00 | 102,00 |
| 3° | 19,47 | 38,94 | 40,88 | 99,29 |
| 2° super | 18,67 | 37,34 | 39,20 | 95,21 |
| 2° | 18,40 | 36,80 | 38,64 | 93,84 |
| 1° | 11,07 | 22,13 | 23,24 | 56,44 |

Viaggiatori o piazzisti

| | 1/6/2010 | 1/4/2011 | 1/4/2012 | Totali |
|--------------|----------|----------|----------|--------|
| 1ª categoria | 22,40 | 44,80 | 47,04 | 114,24 |
| 2ª categoria | 21,07 | 42,14 | 44,24 | 107,45 |

Di conseguenza l'elemento retributivo nazionale – ERN – assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

| Livelli | 1/6/2010 | 1/4/2011 | 1/4/2012 |
|----------|----------|----------|----------|
| 8° | 1.843,11 | 1.893,78 | 1.946,99 |
| 7° | 1.744,96 | 1.791,37 | 1.840,09 |
| 6° | 1.632,79 | 1.677,59 | 1.724,63 |
| 5° | 1.527,62 | 1.569,76 | 1.614,00 |
| 4° | 1.447,31 | 1.488,38 | 1.531,51 |
| 3° super | 1.415,80 | 1.455,80 | 1.497,80 |
| 3° | 1.384,99 | 1.423,93 | 1.464,81 |
| 2° super | 1.347,99 | 1.385,33 | 1.424,53 |
| 2° | 1.317,22 | 1.354,02 | 1.392,66 |
| 1° | 1.082,18 | 1.104,31 | 1.127,55 |

Viaggiatori o piazzisti

| | 1/6/2010 | 1/4/2011 | 1/4/2012 |
|--------------|----------|----------|----------|
| 1ª categoria | 1.560,57 | 1.605,37 | 1.652,41 |
| 2ª categoria | 1.472,33 | 1.514,47 | 1.558,71 |

UNA TANTUM

L'importo una tantum di Euro 40 lordi verrà erogato con la retribuzione del mese di luglio 2010 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data del 21 maggio 2010. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° aprile – 31 maggio 2010 con riduzione proporzionale per i casi di:

- servizio militare
- aspettativa
- congedo parentale
- cassa integrazione guadagni a zero ore

L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del trattamento di fine rapporto.

AZIENDE TERZISTE NEL MEZZOGIORNO

Per le aziende identificate al Protocollo n. 5 del CCNL 19 maggio 2000, gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori entreranno in vigore alle seguenti scadenze: 1° dicembre 2010, 1° ottobre 2011, 1° ottobre 2012.

CONTRATTAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Protocollo C del C.C.N.L. 17 dicembre 1979 sulla contrattazione aziendale nel comparto cappello, nel comparto trecce e cappelli di paglia, di truciolo e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche

Sono fatte salve le situazioni aziendali in atto in applicazione di quanto previsto dal protocollo C del CCNL 17 dicembre 1979.

* * *

NOTA PER L'INDUSTRIA DEGLI ARTICOLI DA CACCIA

Tutto il personale operaio di prima assunzione per le mansioni a prestazioni lavorative operaie elencate nel 2° livello e fino a una anzianità di 12 mesi sarà retribuito con la paga mensile contrattuale del 1° livello.

Capitolo VII

INQUADRAMENTO

Premesso che l'art. 53 del presente contratto definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, vengono qui di seguito specificate le declaratorie e le esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria dei passamani; degli scardassi; dei tappeti; dei nastri rigidi, nastri e tessuti elastici, maglie e calze elastiche; delle trecce e stringhe; dei tulli, pizzi, veli andalusa, tende; dei ricami a macchina; dei pizzi uso tombolo; degli accessori per filatura e tessitura; delle interfodere; dell'amianto; della juta; delle tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili e affini per uso industriale, civile e militare; del feltro e cappello di pelo; del feltro e cappello di lana; del pelo per cappello; dei berretti e copricapo diversi (non di paglia nè di feltro) e di fodere e marocchini; delle trecce e cappelli di paglia, di truciolo e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche; del tessuto non tessuto; degli spaghieri.

8° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartiene a questo livello con qualifica di quadro il personale con funzioni direttive, il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tale personale è affidata la gestione, il coordinamento ed il controllo, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, di settori o servizi di particolare complessità ed importanza per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa.

A tale personale sono affidate, in condizioni di autonomia decisionale e responsabilità, funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale per l'impresa per l'elevato livello, ampiezza e natura dei compiti.

NOTA A VERBALE - Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190. Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

7° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartiene a questo livello con qualifica di impiegato il personale con funzioni direttive che opera in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.

ESEMPLIFICAZIONI

- Responsabile di servizio amministrazione e/o finanza
- Responsabile del servizio del personale, selezione, formazione e gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali
- Responsabile di servizio produzione, anche di unità operative autonome
- Product manager (responsabile del servizio progettazione e industrializzazione del prodotto)
- Responsabile di servizio commerciale
- Responsabile del servizio qualità di prodotto e/o processo
- Responsabile di servizio EDP
- Responsabile del magazzino totalmente automatizzato

6° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

ESEMPLIFICAZIONI

- Capo ufficio contabilità
- Capo ufficio controllo di gestione
- Capo ufficio acquisti e/o vendite, cui sia richiesta la conoscenza operativa di almeno una lingua estera
- Capo ufficio amministrazione del personale
- Capo ufficio programmazione della produzione
- Brand manager (capo ufficio progettazione e industrializzazione del prodotto, con riferimento a singole linee di prodotto)
- Capo ufficio gestione e coordinamento delle produzioni decentrate (outsourcing)
- Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti
- Capo ufficio marketing
- Analista EDP
- Capo laboratorio di analisi chimiche, chimico/fisiche
- Gestore di strutture di vendita medie (di cui all'art. 4, lett. e) del D.lgs. 114/1998) o superiori con funzioni di coordinamento e guida di altro personale e ruolo decisionale anche in ordine all'assortimento dei capi e alle politiche di vendita al pubblico

5° LIVELLO**DECLARATORIA**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

ESEMPLIFICAZIONI**IMPIEGATI****Mansioni relative a tutti i comparti:**

- Addetto all'ufficio acquisti, responsabile per gruppi di fornitori, incaricato di tutte le operazioni relative
- Addetto amministrazione paghe e contributi con compiti di relazioni con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segreteria di direzione
- Programmatore EDP
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica

- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate

INTERMEDI

- Assistente: fermo restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello
- Capo squadra area di manutenzione
- Capo magazzino

OPERAI

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchina
- Ricettista di tintoria che determina la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determina il ciclo di tintura, corregge e approva i colori con responsabilità dei risultati

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

- Operatore EDP
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto alla contabilità clienti/fornitori
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Addetto alle analisi chimiche e chimico-fisiche di laboratorio

INTERMEDI

- Aiuto assistente
- Aiuto capo squadra area di manutenzione

OPERAI

- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione
- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo, smistamento e spedizione dei prodotti di magazzino (prodotti finiti e materie prime) con l'ausilio di supporti telematici e/o informatici
- Personale ausiliario specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (per personale ausiliario si intende esclusivamente: tornitori, fresatori, meccanici, elettricisti, saldatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Fuochista patentato
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati
- Ricettista (si intende colui che determina la qualità e quantità degli ingredienti da usare)

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI

- Addetto in modo continuativo alla rammendatura dei tessuti in greggio o in fino su capo finito

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello

IMPIEGATI

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con l'utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

OPERAI

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (esempio: preparazione delle etichette, ricevimento dei colli con corrispondenza dei documenti, sistemazione delle merci) anche con l'ausilio di supporti telematici e/o informatici
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale

occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizioni, archiviazione fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/Receptionist

OPERAI

- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto ai servizi di mensa e ristoro
- Fattorino
- Guardiano, portinaio e usciere
- Infermiere generico
- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e alla confezione di merci
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI

- Addetto alla movimentazione di merci senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia dei reparti e/o uffici
- Personale di manovalanza e pulizia

Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria dei PASSAMANI

4° LIVELLO

OPERAI

- Tessitore a mano

3° LIVELLO

OPERAI

- Preparazione e cucitura appretti e bozzime
- Tintoria e preparazione colori
- Lettura disegni
- Distribuzione filati e manufatti alla tintoria e confezione
- Tessitura telai a calcolo e ricami a macchina
- Tessitura telai meccanici (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

2° LIVELLO**OPERAI**

- Addetto a: Orditura - Incorsatura - Preparazione merci in partenza - Apprettatura con responsabilità delle macchinette di appretto per tessuti bassi
- Produzione cordoni a macchina - Incannatura - Spolatura - Piegatura - Intorcitura - Binatura - Roccatura - Confezione - Reparto metallico - Annodatura - Misurazione - Aiuto apprettatura tessuti bassi
- Tessitura telai meccanici (per i primi 18 mesi)

Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria degli SCARDASSI**4° LIVELLO****OPERAI**

- Montaggio specializzato guarnizioni e registrazioni carde

3° LIVELLO**OPERAI**

- Regolatore
- Preparazione - Addetto alle punte e alle molle

2° LIVELLO**OPERAI**

- Refilatura - Autoregolatura - Molatura - Preparazione di seconda categoria - Fresatura ferri cappelli - Molatura cappelli montati - Taglio di guarnizioni per cappelli - Ripassatura e cucitura a macchina - Apprettatura - Tempera del dente a sega per sfilatrici - Addetto alle punte, alla stagnatura del filo, alle trafilature - Incollatura di cinghie
- Taglio di nastri e placche - Montaggio guarnizioni cappelli - Ripassatura e cucitura a macchina comune - Lavorazione del cuoio - Addetti alle trincee
- Ripassatura nastri e doghe - Fresatura di pettini di ottone - Foratura doghe blindate
- Falegname qualificato addetto al reparto fabbricazione doghe

1° LIVELLO***Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria:***

- Addetto alle macchinette e alle altre lavorazioni in genere
- Operaio comune con funzioni di aiuto ai qualificati

Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria dei TAPPETI**4° LIVELLO****OPERAI**

- Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde, compresa la sostituzione delle guarnizioni
- Regolazione e registrazione di più macchine con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo

3° LIVELLO***Tappeti Jacquard***

- Pesatura di coloranti - Preparazione e cucinatura di bozzime e similari - Molatura carde e tondeggiatrici - Registrazione macchine Jacquard - Consunzione macchine di stampa - Riparazione pettini
- Tessitura su telai Jacquard a doppia pezza ed a bacchetta - Addetto al Secting
- Addetto al controllo qualità produzione
- Operatore macchina taglio moquettes
- Foratura e lettura disegni Jacquard
- Tessitura su telai comuni uniti (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

Tappeti Jacquard

- Operatore alla macchina Tufting oltre 50 aghi - Operatori schiumatrice e gommatrice - Operatori cimatura e rasatura
- Primo operatore macchina finissaggio (Artos)
- Operatore incollatrice per velluti in doppia pezza
- Addetto al controllo qualità produzione
- Conduzione macchine di stampa
- Operatore macchina taglio moquettes

2° LIVELLO**OPERAI*****Tappeti Jacquard***

- Stampa a macchina o a mano - Assortitura tappeti - Imbozzimatura ed apprettatura - Addetti agli apparecchi di tintoria - Cimatura - Rasatura
- Taglio tappeti e moquettes
- Addetto allo svolgimento, avvolgimento e imballo su macchina taglio moquettes
- Aiuto imbozzimatura e aiuto apprettatura - Carica subbi - Addetto alle macchine di finissaggio non contemplate nei livelli precedenti - Addetto al grattafloscio a mano o a macchina - Oliatura - Preparazione fiocco per essicatoi
- Rifilatura tappeti oltre i due metri - Cardatura
- Campionarista tagliatore con responsabilità di lavoro
- Fattorino per servizio fuori stabilimento
- Orditura - Passa licci - Passa pettine - Piegatura - Addetto alle macchine per bordi e frange (cucitura ed orlatura) - Lavorazione tappeti a macchina - Attacca fili al settore
- Porgifili a telaio (cambiarocche)
- Ispezione tappeti
- Preparazione filati per essicatoi - Rifilatura tappeti fino a due metri compresi - Annodatura frange a mano - Incannaggio - Stracannaggio - Attacca fili rings - Accoppiatura - Ritorcitura - Aspatura - Roccatuta - Spolatura - Dipanatura - Molatura lamette
- Preparazione pettinato
- Tessitura su telai comuni uniti (per i primi 18 mesi)

Tappeti Tuft, velluti incollati

- Addetto alla doppiatura - Taglio tappeti e moquettes
- Addetto spalmatura e controllo ingresso pezza (su macchina Artos)

- Addetto al controllo altezza finita e scarico pezze (su macchina Artos)
- Addetto allo svolgimento, avvolgimento e imballo su macchina taglio moquettes
- Distribuzione filati al magazzino
- Aiutante operatore macchina Tufting oltre 50 aghi
- Spalmatura lattice - Addetto all'avvolgimento ed allo svolgimento
- Aiutante operatore incollatrice per velluti in doppia pezza
- Addetto alle prove di laboratorio
- Addetto alla macchina Tufting fino a 50 aghi - Ispezione tappeti - Addetto alla macchina nastratrice, bordatrice e frangitrice
- Campionarista con responsabilità di lavoro
- Aiuto taglio tappeti
- Carico - Cantra - Ponifilo - Roccatura

1° LIVELLO

Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria

Tappeti Jacquard

- Aiutante alle lavorazioni contemplate nelle categorie precedenti Addetto alle levate - Cernita cascame e materiali della tessitura - Cernita tappeti - Cucitura cartoni - Cucitura a mano e incollatura etichette
- Aiuto campionarista
- Finitura campioni
- Confezione campioni

Tappeti Tuft, velluti incollati

- Aiuto al magazzino - Aiuto campionarista - Finitura campioni - Imbustatura - Etichettatura - Confezione campioni

Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria dei NASTRI RIGIDI, NASTRI E TESSUTI ELASTICI, MAGLIE E CALZE ELASTICHE

5° LIVELLO

OPERAI

- Responsabile di conformità e qualità

4° LIVELLO

OPERAI

- Personale per l'addestramento o la sorveglianza della lavorazione
- Addetto al controllo qualità (colui che apporta modifiche su indicazione del responsabile)

3° LIVELLO

OPERAI

- Tintoria e preparazione colori
- Preparazione e cucinatura appretti e bozzime

- Apprettatore responsabile della macchina di apprettatura per tessuti alti
- Lettura disegni
- Tessitura tessuti elastici e contemporanea lettura disegni
- Tessitura nastri e tessuti elastici e rigidi (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello) (oggi normalmente l'addetto alla tessitura svolge anche la mansione dell'annodatura)
- Tessitura nastri cappello da uomo (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Produzione maglieria elastica su macchine rettilinee a mano
- Produzione maglieria elastica su macchine a motore (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Provinatura, distribuzione filati e manufatti alla tintoria e confezione
- Aiuto ricettista
- Addetto all'orditura che sviluppa i calcoli di portata e opera continuativamente su orditi contenuti note di colore
- Addetto alla rammendatura in modo non continuativo che svolge anche altre mansioni

2° LIVELLO

OPERAI

- Tintoria senza preparazione di colori - Aiutanti alla macchina di apprettatura per tessuti alti - Orditura - Incorsatura - Taglio - Rimagliatura - Apprettatura con responsabilità delle macchinette di appretto per tessuti bassi
- Incannaggio - Spolatura - Piegatura - Intorcitura (normalmente svolta dalla tessitrice) - Binatura - Aspatura - Roccatatura - Aiuto apprettatura tessuti bassi - Spilaratura gomma - Cucinatura a mano o a macchina - Confezione - Doppitura - Arrotolatura - Orlatura - Finitura - Infilatura - Annodatura (normalmente svolta dalla tessitrici) - Trecciatura
- Tessitura nastri e tessuti elastici e rigidi (per i primi 18 mesi) (oggi normalmente la tessitrice svolge anche la mansione dell'annodatura)
- Tessitura nastri cappello da uomo (per i primi 18 mesi)
- Produzione maglieria elastica su macchine a motore (per i primi 18 mesi)

Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria delle TRECCE E STRINGHE

3° LIVELLO

OPERAI

- Preparazione e cucinatura appretti e bozzime
- Distribuzione filati e manufatti alla tintoria e confezione

2° LIVELLO

OPERAI

- Messa in macchina per stringhe e trecce
- Cernita e preparazione merci in partenza - Lavorazione ciniglia - Apprettatura con responsabilità delle macchinette di appretto per tessuti bassi
- Inaccanatura - Spolatura - Piegatura - Intorcitura - Binatura - Roccatatura - Confezione - Puntalaggio - Misurazione - Lucidatura
- Preparazione e dipanatura filato lucido - Addetto alle macchine da treccia e da crochet - Aiuto apprettatura tessuti bassi
- Addetto alla messa in cantra

**Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
dei TULLI, PIZZI, VELI ANDALUSA, TENDE**

4° LIVELLO

OPERAI

- Tessitura tulli a bobina e pizzi valenciennes

3° LIVELLO

OPERAI

- Lettura disegni, tende e Johnson - Apprettatori responsabili della macchina di appretto per tessuti alti
- Addetto alla foratura e ricopiatura di qualsiasi tipo di disegno
- Tessitura tulli, tende leavers e Johnson (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Tessitura telai raschel (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

2° LIVELLO

Mansioni identificate come "2° super"

OPERAI

- Addetto all'orditura a catena

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2 livello

- Addetto alla lettura e verifica disegni leavers - Apprettatura con responsabilità di lavoro
- Addetto alla pressatura ed aggiustatura bobine - Pesatura - Aiutanti alla macchina di apprettatura per tessuti alti
- Addetto alla Fornitura di combs - Aggiustatura cariages - Foratura e ricopiatura disegni
- Addetto al carica bobine a macchina - Finissaggio - Stendaggio
- Tessitura tulli, tende leavers e Johnson (per i primi 18 mesi)
- Tessitura telai raschel (per i primi 18 mesi)

1° LIVELLO

Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria

- Carica bobine al tavolo - Orditura subbini leavers - Addetti macchine Cornely - Incamaggio - Lavanderia - Tintoria - Stracannatura - Campionatura

**Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
dei RICAMI A MACCHINA**

5° LIVELLO

OPERAI

- Battitore con esperienza che esegue la punciatura su qualsiasi disegno, elaborazione cad ed elaborazioni su strumenti informatici e/o telematici
- Creatore disegni

4° LIVELLO**INTERMEDI**

- Responsabile di conformità e qualità
- Addetto allo studio dei fondi, colori e applicazioni

3° LIVELLO**OPERAI**

- Battitura disegni e montaggio a macchina
- Ricamatore che esegue interventi di sostituzione e immissione del tessuto e di modifiche del ricamo
- Addetto al controllo qualità
- Addetto al prelievo dei materiali necessari al regolare andamento della lavorazione, quando è richiesta la scelta di colori diversi
- Addetto all'infilatura delle macchine automatiche.

2° LIVELLO***Mansioni identificate come "2° super"***

- Addetto al prelievo dei materiali necessari al regolare andamento della lavorazione
- Addetto alla regolazione della tensione di scorrimento del filo della bobina nella navetta, in presenza di tessuti elastici

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello**OPERAI**

- Ricamo
- Taglio e confezione a macchina di indumenti
- Addetto al caricamento dei tessuti sui macchinari
- Addetto alla specula del tessuto in entrata
- Addetto al caricamento dei tessuti sui macchinari
- Addetto alla preparazione di cartelle campioni con numerazioni e specifiche colori

1° LIVELLO***Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria***

- Infilatura macchine a pantografo - Allestimento e finissaggio - Incannaggio - Bobinatura - Giunta pezze e stacca pezze - Addetto alle navette

**Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
dei PIZZI A FUSELLI MECCANICI**

3° LIVELLO**OPERAI**

- Addetto alla messa in macchina (preparazione della macchina per il caricamento)
- Addetto al controllo qualità e misurazione

2° LIVELLO**OPERAI**

- Misurazione a mano e a macchina
- Addetto al caricamento e/o alimentazione dei telai
- Addetto alle macchine di spolatura, ritorcitura e roccatura (preparazione dei filati per il caricamento telai)
- Addetto alla mondatura/sfilatura anche con l'ausilio di strumenti automatizzati
- Addetto alla stiratura del prodotto finito
- Addetto alla preparazione di prototipi sulla base di ricette prestabilite
- Addetto alla preparazione del campionario

1° LIVELLO***Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria***

- Binatura - Allestimento - Stiratura - Piegatura - Finissaggio

Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
degli ACCESSORI PER FILATURA E TESSITURA

4° LIVELLO**OPERAI**

- Montatore specialista di più macchine

3° LIVELLO***Mansioni identificate come "3° super"*****OPERAI**

- Montatore e regolatore di macchine di tipologie diverse (avvolgimento, stampatura, raschiatura, taglio, essicazione, finitura, felpatura, ordatura, rigatura, foratura, confezionamento e inscatolamento di tubetti conici e cilindrici)

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello**OPERAI**

- Montatore e regolatore di una o più macchine (di una sola tipologia) per la fabbricazione di tubetti e tubi di carta - Regolatore di una o più macchine (della stessa tipologia) per la fabbricazione di spole, rocchetti, tubi banco, pettini di preparazione e/o tessitura, produzione licci
- Regolatore di macchine per il finissaggio dei tubetti - Uguagliatura pettini - Lettura e montaggio corpi - Modellatura e tornitura a mano
- Addetto alla conduzione di impianti Maxei (Bachelizzazione)
- Lavoro ai forni per la tempera e stagnatura fili metallici

2° LIVELLO***Mansioni identificate come "2° super"*****OPERAI**

- Addetto controllo per certificazione di prodotto

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" È TASSATIVA.*Esemplificazioni relative al 2° livello***OPERAI**

- Aiuto regolatore - Conduzione essiccatoi e caldaie a bassa pressione - Conduzione forni di essiccazione carta - Preparazione resine e aiuto conduzione impianto bachelizzazione - Taglio rotoli di carta - Addetto ai forni di ossidazione ed essiccazione
- Saldatura autogena ed elettrica ad arco - Laminatura - Trafilatura - Molatura - Appretto - Segatura - Alesatura - Torchiatura a macchina - Pressatura - Piallatura - Lavoro su macchine a fare maglie di acciaio - Limatura - Fresatura - Pressofusione - Fabbricazione pettini a macchina - Conduzione forni di tempera e rinvenimento accessori - Nichelatura e cromatura - Trapanatura - Smerigliatura - Verniciatura - Tranciatura - Sbavatura - Fabbricazione a macchina di accessori per spole, ecc. - Cernita legname
- Addetto alle macchine per la fabbricazione di tubetti, tubi e bastoni di stendaggio - Avvolgimento con macchine automatiche di carta per tubi e bastoni di stendaggio cilindrici e conici
- Impregnatura in bagno d'olio - Resine e lacca - Imballaggio e conteggio - Lavoro al banco a mano di tubetti - Lavorazione di finitura di tubetti - Applicazione di guarnizioni metalliche su tubetti e tubi - Preparazione colla - Foratura articoli di carta - Preparazione inchiostri
- Lucidatura - Pulitura - Incartatura - Applicazione di guarnizioni metalliche su spole - Infilatura normale di maglie di acciaio - Foratura articoli di legno e metallo

Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria delle INTERFODERE**3° LIVELLO***Mansioni identificate come "3° super"*

- Addetto alla preparazione dei colori

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" È TASSATIVA.*Esemplificazioni relative al 3° livello***OPERAI****Stabilimento di finissaggio**

- Tessitore (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto alle macchine di preparazione (lavaggio, bruciapelo)
- Addetto alla tintoria
- Operatore rameuse e macchine di finissaggio chimico
- Addetto alle macchine di finissaggio meccaniche
- Addetto alla resinatura
- Addetto alle macchine ispezionatrici e confezionatrici

Stabilimento di tessitura

- Tessitore (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

2° LIVELLO**OPERAI**

Addetti a:

- Orditura

- Rimettaggio
- Roccatura e filatura
- Spolatura
- Verifica greggi
- Carica telai

Stabilimento di finissaggio

- Tessitore (per i primi 18 mesi)

Stabilimento di tessitura

- Tessitore (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

1° LIVELLO

Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria

- Portaspole

Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria dei materiali di ATTRITO

3° LIVELLO

Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI

- Addetto al controllo di linee di produzione
- Collaudatore su strada

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello

OPERAI

- Impregnazione
- Addetto alle presse a caldo o a freddo, idonee allo stampaggio di pastiglie o ceppi per freni (dopo 18 mesi di esperienza al 2° livello)
- Conduttore di macchine attrezzate che eseguono con piena responsabilità il controllo qualità (tornitore, fresatore, rettificatore, molinatore, radialista)
- Addetto al collaudo finale

2° LIVELLO

OPERAI

- Preparazione mescole - Pressatura a caldo e a freddo, idonee allo stampaggio di pastiglie o ceppi per freni (per i primi 18 mesi) - Addetti ai forni - Sgrossatura e rettifica - Aiutanti alle macchine in genere
- Marcatura - Etichettatura
- Trecciatura - Foratura senza responsabilità della macchina
- Addetto alla preparazione di supporti metallici
- Addetto ai trattamenti superficiali
- Addetto alla verniciatura
- Addetto alle presse di tranciatura

**Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
della JUTA**

3° LIVELLO

OPERAI

- Personale addetto alla registrazione dei telai
- Personale a capo di una o più macchine di orditura
- Personale addetto alla registrazione di produzione
- Personale addetto alla conduzione di orditoi con sviluppo dei calcoli di portata
- Addetto alla conduzione di incorsatrici automatiche a ciclo completo
- Personale addetto ai telai (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

2° LIVELLO

OPERAI

- Personale addetto alla registrazione di presenze, ecc.
- Personale addetto alla scelta del greggio e alla preparazione dell'emulsione per il bagno - Personale addetto alla oliatura delle macchine di preparazione e di filatura - Personale addetto alla pesatura di filato - Personale con mansioni di vice capi macchina di orditura - Personale addetto alla misurazione, calandratura, manganatura e rasatura
- Personale addetto all'apertura delle balle - Personale addetto alle ammorbidenti - Personale addetto al lupo e al teaser - Personale addetto all'alimentazione delle carde in grosso con rulli - Personale addetto alla riparazione dei pettini di preparazione - Personale addetto all'impaccatura filati - Personale addetto all'oliatura macchine di tessitura - Personale addetto alla bagnatura, piegatura, arrotolatura, doppiatura pezze - Personale in aiuto al calandro e al mangano - Personale addetto taglio sacchi - Personale addetto rovesciatura sacchi
- Personale addetto alla preparazione delle mannelle e alle macchine di prima apertura delle fibre - Personale addetto alla pesatura di filato con esclusione del movimento del materiale - Personale distenditore di mannelle alle carde in grosso - Personale addetto ai filatoi - Personale addetto alla provinatura filati - Personale addetto alla preorditura e orditura - Personale addetto alla cottura bozzime - Personale addetto alla orlatura e cucitura - Personale addetto all'alimentazione delle macchine stamiatrici
- Personale addetto alle carde in fino ed agli stiratoi - Personale attaccafilati - Personale addetto alle bobinatrici, aspatrici e gomitolatrici - Personale addetto all'allicciatura - Personale addetto alla piegatura, misurazione, doppiatura, arrotolatura (escluso il carico del subbio e lo scarico delle pezze pesanti) - Personale aiuto taglio sacchi automatico - Personale sostituto all'orldatura e cucitura - Personale aiuto all'imballo e alla pressatura
- Personale addetto ai torcitori e alle spolatrici
- Personale in aiuto al calandro (escluso il carico del subbio e lo scarico delle pezze pesanti)
- Addetti cambio punte delle tavolette per carde - Addetti alla pulitura degli impianti di aspirazione polvere
- Orditore
- Incorsatore
- Personale addetto ai telai (per i primi 18 mesi)

1° LIVELLO

Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria

- Addetto ai vasi - Addetto allo scarico delle macchine di preparazione e filatura - Addetto all'annodatura e raccolta sacchi

**Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
delle TENDE DA CAMPO, TELE E COPERTONI IMPERMEABILI,
MANUFATTI E INDUMENTI IMPERMEABILI E AFFINI PER USO INDUSTRIALE,
CIVILE E MILITARE**

3° LIVELLO

OPERAI

- Altre mansioni di produzione non inquadrabili in prima o seconda categoria (esempio: cucitura di singole parti staccate di indumenti, impermeabili, copertoni e tende)
- Assiemaggio di 3 o più parti già preparate per indumenti e impermeabili
- Piazzamento e segnatura di tessuti per impermeabili e indumenti
- Taglio sul segnato di tessuti per impermeabili e indumenti
- Tintore
- Impermeabilizzatore
- Finitore
- Stiratura a mano o a macchina di indumenti e impermeabili
- Stenditura con faldatura a mano di tessuti
- Lavori a mano di selleria, segnatura, fustellatura, occhiellatura, rivettatura, stampigliatura, imbustatura, il tutto riferito alla produzione di zaineria, buffetterie, tende da campeggio e altri similari

2° LIVELLO

Mansioni identificate come "2° super"

OPERAI

- Addetto all'attaccatura e confezione del collo e delle maniche per indumenti impermeabili

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello

OPERAI

- Assiemaggio di più parti già preparate per abiti da lavoro, copertoni e tende, buffetterie, zainerie
- Piazzamento e segnatura di tessuti per abiti da lavoro, copertoni e tende, buffetterie, zainerie
- Taglio su segnato di tessuti per abiti da lavoro, copertoni e tende, buffetterie, zainerie
- Lavori a mano su selleria, segnatura, fustellatura, occhiellatura, rivettatura, stampigliatura, piegatura, imbustatura, il tutto riferito alla produzione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili
- Iscrizioni su copertoni
- Stenditura a macchina di tessuti
- Altre mansioni di produzione non inquadrabili al 3° livello (es. cucitura di singole parti staccate di indumenti, impermeabili, copertoni e tende)

**Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
del FELTRO E CAPPELLO DI PELO**

4° LIVELLO

OPERAI

- Addetto alla verifica del feltro dopo la follatura
- Addetto alla lavorazione dei cilindri

3° LIVELLO**OPERAI**

- Addetto alla verifica del cappello informato
- Addetto alla verifica del cappello finito (parte feltro)
- Addetto alla mischia ed alla soffiatura del pelo con regolazione della macchina e con mansioni anche di carico e scarico
- Addetto alla follatura a mano
- Addetto alla informatura a mano
- Addetto alla inclosciatura a mano
- Addetto alla iniconicatura a mano
- Addetto alle rollettine, o macchinette, o folloncini, o americane
- Addetto alla informatura di 1^a a macchina
- Addetto alla informatura di 2^a con macchina non automatica
- Addetto alla spianatura di 2^a
- Addetto alla raffinatura o rasatura a mano
- Addetto alla bridatura finale a mano o a macchina
- Addetto alla sabbionatura, o cerchiatura o oittonatura
- Addetto alla rifilatura finale a mano
- Addetto alla bissonatura (lustrotti o renditori)
- Addetto alle operazioni di tintoria con preparazione e pesatura delle dosi dei colori su ricetta predisposta
- Addetto alla informatura a bloccaggio a mano o a macchina, di cappelli da donna
- Addetto allo scarico delle macchine imbastitrici
- Addetto allo stacco ripiegatura delle imbastiture

2° LIVELLO**OPERAI**

- Addetto allo scarico delle macchine imbastitrici (campane)
- Addetto alle operazioni di tintoria con esclusione delle operazioni di pesatura e preparazione delle dosi di colore
- Addetto alla allargatese (cupolino)
- Addetto alla inclosciatura a macchina
- Addetto alla spianatura di 1^a
- Addetto alla pressatura
- Addetto alla stampatura con macchina litografica
- Addetto alla sbridatura (battiala)
- Addetto alle centrifughe dei reparti in bianco
- Addetto alla disacidatura
- Addetto ai folloni o martellose
- Addetto al carico e scarico degli apparecchi di tintoria
- Addetto alla aggiustatura delle imbastitrici
- Addetto alla vellutatura a mano o con macchina automatica
- Addetto alla raffinatura testa e ala con macchina non automatica
- Addetto alla cardinatura a mano o a macchina a secco
- Addetto alla sorgettatura e balenatura dei marocchini
- Addetto alla confezionatura dei nodi, o gasse, o galle
- Addetto alla confezione delle fodere
- Addetto alla bordatura a mano o a macchina
- Addetto alla guarnizione a mano o a macchina

- Addetto alla verifica o visitaggio del cappello rasato o raffinato
- Addetto alla verifica del cappello guarnito
- Addetto alla rifilatura di 2^a finale a macchina
- Addetto alla stiratura delle fodere a mano
- Addetto all'attaccatura cinte e nodi a macchina
- Addetto alla stampatura in oro dei marocchini e fodere con composizione
- Addetto alla rassodatura o marclatura a mano o a macchina
- Addetto alla verifica o visitaggio delle imbastiture o slanaggi
- Addetto alla pomiciatura a mano o con macchine non automatiche
- Addetto al solo carico e scarico delle soffiatrici
- Addetto alla sola mischia a mano dei feltri
- Addetto alla pesatura del pelo sulle imbastitrici
- Addetto al carico del pelo nelle macchine imbastitrici
- Addetto allo stacco e piegatura delle imbastiture
- Addetto alla sola scrociatura dei feltri alle americane, folle coq, mezzere e multiroiler
- Addetto alla sola spazzolatura del feltro greggio
- Addetto alla marcatura e pesatura feltri
- Addetto alla cardinatura a secco di preparazione alla vellutatura
- Addetto alla slanatura o bagnaggio
- Addetto alla apprettatura o ingommatura
- Addetto alla pomiciatura con macchina automatica
- Addetto alla raffinatura testa e ala con macchina automatica
- Addetto alla tagliatura o rasatura velour (gilette)
- Addetto alla informatura di 2^a con macchina plurima automatica
- Addetto alla rifinitura di 1^a sommaria a macchina
- Addetto alla prima bridatura sommaria a macchina
- Addetto alla stiratura delle fodere a macchina
- Addetto ai lavori del magazzino marocchini
- Addetto ai lavori del magazzino fodere
- Addetto alla confezione dei fiocchetti o nodini
- Addetto al taglio e alla giuntura dei marocchini
- Addetto al taglio, stiratura e centinatura delle cinte
- Addetto alla giuntura, fermatura e spiluccatura dei nodi
- Addetto alla centrifuga di un solo cappello nei reparti in nero
- Addetto alla spolveratura
- Addetto all'incarto e inscatolamento dei cappelli e delle cloches
- Addetto alla stampatura in oro dei marocchini e delle fodere senza composizione
- Addetto all'attaccatura delle etichette
- Addetto alle macchine da cucire per la confezione di materiale ausiliario vario (pette, mussole, pezze, cuffie, ecc.)
- Addetto alla colorazione con stampo di feltro

**Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
del FELTRO E CAPPELLO DI LANA**

4° LIVELLO

OPERAI

- Responsabile della cernita dei feltri destinati alla vendita o all'appropriaggio

3° LIVELLO**OPERAI**

- Addetto alla sodatura
- Addetto alla pomiciatura a mano
- Addetto alla apprettatura e catramatura a mano
- Addetto alla informatura a mano
- Addetto alla pressatura
- Addetto alla roulè a mano
- Addetto alla rifilatura a mano
- Addetto alla informatura al cerchio
- Addetto alla passatura teste
- Addetto alla passatura ali sabbieuse
- Addetto alla ficconatura
- Addetto all'aggiustatura e passatura bastiture
- Addetto alla closciatura in bianco e nero
- Addetto alla lucidatura ali a pezza e ferro
- Addetto alla battiola a cono
- Addetto alla rifinitura e verifica del cappello
- Addetto alla cernita dei feltri destinati alla vendita o all'appropriaggio
- Addetto alla incavatura a mano
- Addetto al degodrenaggio

2° LIVELLO**OPERAI**

- Addetto alle rollettine o americane o mezzere
- Addetto ai coni
- Addetto alla informatura a macchina
- Addetto alla decatizzazione con cerchio e sbiella
- Addetto alla roulè a macchina
- Addetto alla stiratura
- Addetto alla catramatura e apprettatura a macchina
- Addetto alla plottatura
- Addetto alla pulitura delle macchine di carderia
- Addetto alla passatura in bianco
- Addetto alla follatura a finire
- Addetto alla spazzolatura
- Addetto alla refilatura a macchina
- Addetto alla bafatura (nero)
- Aiutanti alla informatura a macchina
- Addetto ai folloni
- Addetto alla tintoria
- Addetto alle stufe
- Addetto alla carbonizzazione
- Addetto alla allargatese
- Addetto alla battiala a macchina
- Addetto alla rigatura
- Addetto alla rasatura
- Addetto alla vellutatura
- Addetto alla orlatura dorsè a macchina

- Addetto alla applicazione marocchini a macchina
- Addetto alla guarnitura di marocchini e cinte a cappelli di pelo
- Addetto alle multiroller
- Addetto alla passatura bastiture
- Addetto alla cernita dei feltri destinati all'appropriaggio o alla vendita (solo personale femminile)
- Addetto ai battipolvere
- Addetto alla guarnitura, lana
- Addetto alle cinturine, lana
- Addetto alla tagliatura marocchini
- Addetto alla pesatura in bianco
- Addetto alla applicazione delle fodere
- Addetto alla stiratura delle fodere
- Addetto alla materassa
- Addetto alla rifilatura in bianco
- Addetto alle tavolette e alla pinzettatura

**Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
Del PELO PER CAPPELLO**

3° LIVELLO

OPERAI

- Addetto alla secretatura a mano

2° LIVELLO

OPERAI

- Addetto alla spuntatura
- Addetto alla sbarbatura o ripassatura
- Addetto alla scelta delle pelli
- Addetto alla soffiatura
- Addetto alla miscelatura
- Addetto alle taglierine
- Addetto alla secretatura a macchina
- Addetto alla spaccatura delle pelli
- Addetto alla preparazione (bagnatura, spazzolatura, bottolatura, scodatura)
- Addetto alla impaccatura (confezione polpette)

**Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
dei BERRETTI E COPRICAPO DIVERSI (NON DI PAGLIA NE' DI FELTRO)
E DI FODERE E MAROCCHINI**

3° LIVELLO

Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI

- Addetto al taglio a mano e alla confezione di bozze di campioni
- Addetto allo sviluppo proporzionale dei modelli

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" È TASSATIVA.*Esemplificazioni relative al 3° livello***OPERAI**

- Addetto al taglio e alla confezione del capo completo

2° LIVELLO*Mansioni identificate come "2° super"***OPERAI**

- Addetto al taglio di tessuti e materiali affini esterni
- Addetto alla cucitura del capo completo

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" È TASSATIVA.*Esemplificazioni relative al 2° livello***OPERAI**

- Addetto alla stiratura a mano del capo completo
- Addetto alla stiratura del capo completo di serie e/o con pressa idraulica
- Addetto allo stiro intermedio (sfumatura a vapore)
- Addetto al taglio delle fodere
- Addetto alla cucitura di parti staccate
- Addetto alla guarnitura fine a mano
- Addetto allo stampaggio in oro e colore di fodere e marocchini con o senza composizione
- Addetto alle operazioni di apertura delle cuciture
- Addetto alla tranciatura degli accessori ed interni
- Addetto alla cucitura di accessori ed interni
- Addetto alla stiratura con sabbieuse o sacco
- Addetto alla guarnitura comune a mano od a macchina

**Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
delle TRECCE E CAPPELLI DI PAGLIA, DI TRUCIOLO
E DI ALTRE MATERIE AFFINI DA INTRECCIO
E DELLE TRECCE MECCANICHE**

3° LIVELLO*Mansioni identificate come "3° super"***OPERAI**

- Addetto alla pressatura ed apprettatura delle qualità extrafini (Panama Montecristi – Treccia finissima)
- Addetto cucitura treccia di qualità extrafine
- Addetto ai rapporti esterni per il controllo qualità merci rientrate da lavorazioni c/o terzi

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello

OPERAI

1° gruppo

Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce meccaniche

– Tintore

2° gruppo

Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce e cappelli di paglia, truciolo e altre materie affini da intreccio

– Addetto alla selezionatura e attigliatura di trecce e cappelli

– Addetto alla tiratura e stiratura a mano di cappelli sulla forma

– Addetto alla informatura di cappelli capaci di eseguire qualsiasi operazione di pressatura

2° LIVELLO

OPERAI

1° gruppo

Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce meccaniche

– Cellorighista, racellista e articoli simili

– Fissaggio e appretto

– Addetto alla tintoria

– Addetto alla cucitura di cappelli e di lavori diversi di qualità fine su qualsiasi forma, di paglia e di altre materie

2° gruppo

Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce e cappelli di paglia, truciolo e altre materie affini da intreccio

– Addetto alle vasche di tintoria e candeggio aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari che svolgono mansioni richiedenti una specifica o normale preparazione

– Addetto alla informatura di cappelli che eseguono operazioni semplici o parziali di pressatura

– Addetto alla ricezione di trecce e cappelli

– Addetto alle vasche di tintoria e candeggio aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari che svolgono mansioni che non richiedono una specifica nè normale preparazione

– Addetto all'apprettatura, incollatura e tuffatura

– Addetto alla centrifuga e agli essiccatoi esclusi i lavoratori adibiti al trasporto del materiale

– Addetto alla smarcatura, lavatura e zeccolatura di cappelli nostrali

– Addetto alla cucitura di cappelli e di lavori diversi di qualità fine su qualsiasi forma, di paglia e di altre materie

– Addetto alla confezione del campionario su modelli predisposti

– Addetto alla guarnitura eseguita interamente a mano di cappelli esotici fini quali, ad esempio, panama, balibuntal e simili

1° LIVELLO

Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria

1° gruppo

Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce meccaniche

– Nastrificazione

- Ranellama e simili
- Tagliatura
- Trecciatura
- Addetto alla cucitura di cappelli e di lavori diversi di qualità fine e media su forme normali, in paglia ed altre materie simili
- Asciugatura (*)
- Aspatura (*)
- Bobinatura, rocchettatura, spolatura (*)
- Goffratura (*)
- Incannaggio (*)
- Pettinatura (*)
- Ritorcitura (*)
- Addetto alla cucitura di semplice esecuzione di cappelli e lavori diversi ordinari di paglia e di altre materie (*)

2° gruppo

Aziende che esercitano la lavorazione delle trecce e cappelli di paglia, truciolo e altre materie affini da intreccio

- Addetto alla guarnitura eseguita a mano e a macchina di cappelli ed altri lavori di paglia e di materie simili, di qualità fine e media
- Addetto alla aggiustatura e sottomettitura di cappelli nostrali
- Addetto alla cucitura di cappelli e lavori diversi di qualità fine e media su forme normali in paglia ed altre materie simili
- Addetto all'applicazione a mano di guarnizioni mediante incollatura e punti metallici (*)
- Addetto alla addozzinatura di trecce e cappelli (*)
- Addetto alla cucitura di semplice esecuzione di cappelli e lavori diversi ordinari di paglia e di altre materie (*)
- Addetto all'avviatura a mano di cappelli (*)
- Addetto alla guarnitura eseguita a macchina di cappelli e altri lavori ordinari di paglia, truciolo, raffia, ecc. (*)

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria del TESSUTO NON TESSUTO

5° LIVELLO

INTERMEDI

- Capo turno di produzione

4° LIVELLO

OPERAI

- Regolazione e registrazione di più macchine di produzione del tessuto non tessuto con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo
- Conduttore di più impianti, con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo e quantitativo, che opera indifferentemente su diverse linee di prodotti con tecnologia che presentano complessità di processo sia in estrusione che in cardatura

(*) I lavoratori addetti alle mansioni contrassegnate con un asterisco passeranno nel livello superiore dopo 18 mesi di permanenza nel 1° livello.

3° LIVELLO***Mansioni identificate come "3° super"*****OPERAI**

- Conduttore di più impianti, con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo e quantitativo

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello**OPERAI**

- Conduttore d'impianto con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo e quantitativo

2° LIVELLO***Mansioni identificate come "2° super"*****OPERAI**

- Addetto alla preparazione delle miscele, che alimenta più impianti e che sviluppa, in base a ricetta già predisposta, i calcoli dei vari componenti

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" È TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello**OPERAI**

- Addetto alla conduzione delle macchine di produzione del tessuto non tessuto
- Addetto alla preparazione delle miscele

**Esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria
degli SPAGHI, CORDAMI E FIBRE DURE**

3° LIVELLO**OPERAI**

- Capo macchina estrusore
- Conduttore vasche candeggio e tintoria
- Capo macchina corderia all'aia e automatica
- Fresatore cilindri per la filatura a umido
- Tornitore cilindri legno per la preparazione e filatura a secco
- Personale addetto alle prove di pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc., con relativi calcoli e annotazioni

2° LIVELLO**OPERAI**

- Addetto al candeggio e tintoria (senza responsabilità specifica della lavorazione)
- Addetto alla riparazione Gills e Pettini
- Aiutante di capomacchina di corderia all'aia
- Assortitore
- Buscolaio e fiscoiaio
- Breakeratore

- Ammorbidatore
- Impaccatore
- Lucidatore spaghi
- Capolevate (preposti all'effettuazione delle levate con operazioni analoghe, con esclusione di mansioni superiori)
- Rampinatore carde
- Addetto agli essiccatoi e trasporti relativi
- Strappatore e tagliatore
- Trasportatore bobine, rocchette e vasi
- Addetto all'estrusione
- Addetto ai banchi e fusi
- Addetto alle Goods
- Addetto alla corderia automatica e trecce
- Addetto ai filatoi automatici di fibre dure
- Aspatore
- Addetto alle carde
- Combinatore di assortimento
- Filatore a umido
- Filatore a secco
- Gomitolatore
- Impaccatore gomitoli con controllo
- Legatore matasse
- Manellante
- Operatore alle macchine di provinatura
- Pesatore
- Pettinatore a macchina
- Squadratore
- Stenditore
- Torcitore
- Trasportatore addetti ai reparti
- Trecciatore per refe calzaturificio
- Addetto agli stiratoi
- Addetto alle roccatrici

1° LIVELLO

Mansioni cui si applica il secondo comma della declaratoria

- Scaricatore
- Sbattitore
- Smagliatore
- Spolatore
- Stopparolo

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le declaratorie per i singoli livelli costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate.*

Per le mansioni non previste in una specifica voce di comparto o di reparto si farà riferimento – nell'ambito del presente contratto – alle voci di comparto o di reparto nelle quali le mansioni stesse risultino indicate.

DEFINIZIONE JOLLY

Si richiama integralmente quanto stabilito all'art. 89 del presente contratto.

PROTOCOLLI

Protocollo n. 1 - DICHIARAZIONE SUL COMMERCIO INTERNAZIONALE TESSILE-ABBIGLIAMENTO, SUL TRAFFICO DI PERFEZIONAMENTO PASSIVO E SUL CODICE DI CONDOTTA PER IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI FONDAMENTALI E PER L'ELIMINAZIONE DELLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO MINORILE NELLE ATTIVITÀ ECONOMICO-PRODUTTIVE INTERNAZIONALI

Le parti ribadiscono l'importanza fondamentale di un corretto sviluppo del commercio internazionale tessile-abbigliamento quale strumento di crescita economica e di tutela occupazionale per tutti i paesi interessati.

A tal fine concordano che il generale passaggio da un regime di regolamentazione basato sul principio dei contingenti bilaterali (Accordo Multifibre) ad una nuova regolamentazione tendente alla liberalizzazione degli scambi, deve essere ispirato a principi di rispetto dei diritti umani e delle norme di tutela del lavoro secondo le convenzioni dell'OIL.

In questo ambito concordano che uno strumento fondamentale per la realizzazione dei principi evidenziati è costituito dall'accettazione della c.d. "clausola sociale" negli accordi di scambio tra i vari paesi partner commerciali.

Le parti inoltre ribadiscono che il corretto sviluppo del commercio internazionale tessile-abbigliamento non può discostarsi dai concetti affermati nella "Carta dei Principi Fondamentali del Commercio Mondiale per i Tessili e l'Abbigliamento" denominata Magna Charta e sottoscritta nel maggio 1993 dalle Organizzazioni Imprenditoriali e Sindacali della Unione Europea, Stati Uniti e Giappone e successivamente recepita, come Raccomandazione delle Parti Sociali risultato del Dialogo Sociale settoriale per l'industria tessile-abbigliamento nell'ambito dell'Unione Europea; tali principi sono intesi a garantire l'apertura dei mercati del commercio tessile-abbigliamento su base di reciprocità, eliminare tutte le forme di "dumping" e di sovvenzioni, proteggere la proprietà intellettuale, impedire l'evasione di regole commerciali, garantire meccanismi di salvaguardia contro la disorganizzazione del mercato, attuare provvedimenti specifici contro le pratiche che falsano il commercio tramite ricorso a forme di lavoro forzato, irregolare dei bambini, rispettare le condizioni ecologiche ed ambientali, assicurare un efficace sistema sanzionatorio in caso di comprovata irregolarità.

In questo ambito le parti dichiarano che un corretto utilizzo del decentramento internazionale sotto forma di Traffico di Perfezionamento Passivo (T.P.P.) può costituire una forma di collaborazione tra paesi produttori atta a prevenire forme irregolari o illecite di commercio.

Tutto ciò premesso le parti concordano il presente Codice di Condotta per le imprese che operano a livello internazionale finalizzato a rispettare ed a far rispettare alle aziende che per loro producono in forma diretta, o tramite società controllate o consociate, ovvero tramite terzi integrati nel proprio ciclo produttivo, o infine servendosi di contesti produttivi e distributivi non sottoposti al proprio diretto controllo, le seguenti sette Convenzioni OIL:

1. **Divieto di lavoro forzato** (Convenzioni 29 e 105) - È proibito il lavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi.
2. **Libertà di associazione e diritto di negoziazione** (Convenzioni 87 e 98) - Sono riconosciuti il diritto dei lavoratori di costituire Sindacati e di aderire ad un Sindacato ed il diritto dei datori di lavoro di organizzarsi. I lavoratori ed i datori di lavoro possono trattare liberamente ed in modo indipendente.
3. **Divieto del lavoro dei bambini** (Convenzione 138) - È proibito il lavoro dei bambini. Non sono ammessi al lavoro i bambini di età inferiore ai 15 anni o più giovani dell'età di obbligo scolastico in vigore nei Paesi interessati.

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

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

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

L'impresa italiana che adotterà tale Codice di Condotta informerà e definirà congiuntamente con le R.S.U. i sistemi di monitoraggio bilaterale, i provvedimenti nei confronti dei fornitori - partners commerciali in caso di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice da parte degli stessi, l'impegno a inserire nei contratti di commessa all'estero il rispetto delle Convenzioni contenute nel Codice, la consegna periodica dell'elenco dei siti produttivi del decentramento nazionale e internazionale dell'impresa, l'eventuale responsabile di gestione e applicazione del Codice, secondo le procedure concordate a livello nazionale tra le parti secondo quanto previsto al capitolo "Disposizioni finali e verifiche".

DIRITTI DI INFORMAZIONE

L'impresa italiana, applicando il Codice di Condotta, fornirà specifiche informazioni alle Rappresentanze Sindacali Unitarie interessate, in occasione delle ordinarie procedure per l'esercizio del Sistema Informativo a livello aziendale, in ordine ai contenuti e alle modalità di applicazione con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

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

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

ELIMINAZIONE DELLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO MINORILE

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

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

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

Qualora in tali contesti si verificano violazioni delle disposizioni indicate al precedente comma,

L'impresa stessa provvederà a far cessare immediatamente lo sfruttamento dei minori ovvero a rimuovere le situazioni di non conformità con il lavoro minorile.

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

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

ELIMINAZIONE DEL LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO E DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE NEL LAVORO

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

1. al divieto del lavoro forzato o obbligatorio;
2. al divieto di ogni forma di discriminazione nel lavoro e nella professione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale, origine sociale, ovvero per ogni altro eventuale motivo stabilito dalle leggi nazionali che abbiano ratificato le Convenzioni dell'OIL in materia.

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

RISPETTO DELLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE SINDACALE E DEL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

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

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

APPLICAZIONE ED EFFICACIA DEL CODICE DI CONDOTTA

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

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

1. portare il Codice a conoscenza delle Rappresentanze sindacali nelle proprie società estere controllate e/o consociate, nonché dei propri fornitori-partners commerciali diretti e richiedere il rispetto delle disposizioni relative alla tutela dei "diritti fondamentali nel lavoro" (eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, del lavoro forzato o obbligatorio degli adulti e delle forme di discriminazione del lavoro, libertà sindacale e diritto di contrattazione collettiva) quale condizione necessaria per l'instaurazione e/o il mantenimento dei rapporti commerciali. A tal fine le garanzie potranno consistere in specifiche autocertificazioni rilasciate dai suddetti fornitori-partners commerciali diretti, sotto la loro responsabilità, ovvero in attestazioni rilasciate agli stessi da competenti Autorità pub-

- bliche a livello locale;
2. diffondere il testo del Codice di Condotta in lingua locale e curare che esso venga affisso nelle unità produttive locali poste sotto il proprio diretto controllo;
 3. provvedere per il rispetto del Codice di Condotta principalmente con il ricorso a propri strumenti di verifica definiti congiuntamente con riguardo alle lavorazioni poste sotto il proprio controllo e nei confronti dei fornitori-partners commerciali;
 4. attivare ogni possibile forma di cooperazione con le Autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro, intervenire tempestivamente per rimuovere eventuali situazioni di non conformità rilevate attraverso sistemi di controllo e monitoraggio o comunque accertate dalla impresa italiana;
 5. adottare, negli eventuali accertati casi di inosservanza del Codice di Condotta, gli opportuni provvedimenti sanzionatori nei confronti dei fornitori-partners commerciali.

DISPOSIZIONI FINALI E VERIFICHE

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

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

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

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

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

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

***DISPOSIZIONE TRANSITORIA** - Nel confermare le intese del presente Protocollo, le parti concordano che l'attuazione delle "Disposizioni finali e verifiche" sia esaminata in un apposito incontro - che potrà svolgersi anche nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda - da effettuarsi entro il 31 dicembre 2004.*

Protocollo n. 2 - PROTOCOLLO PER LO SVILUPPO DEL SISTEMA TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA E DELL'OCCUPAZIONE AL SUD

Le parti concordano sulla necessità di riformulare il Protocollo n. 5 sullo "Sviluppo del sistema moda e dell'occupazione al Sud" contenuto nel CCNL 2000, aggiornandolo alla mutata situazione nazionale e internazionale, ma conservandone l'impostazione volta a un'azione congiunta per la valorizzazione del settore nel Mezzogiorno e per la difesa dell'occupazione.

In particolare sarà previsto il coordinamento tra la Commissione Bilaterale del vecchio Protocollo n. 5 e il nuovo Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda, al fine di programmare iniziative di sistema e contrattuali per la tutela e il consolidamento delle imprese già insediate nel Mezzogiorno, e per i nuovi insediamenti.

Una riunione della Commissione sarà convocata entro dicembre 2010.

Il nuovo testo del Protocollo contrattuale sarà elaborato in tempo utile per la riunione della Commissione.

Protocollo n. 3 - PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE E IMPLICAZIONI OCCUPAZIONALI

Le parti affermano che un efficiente sistema di ammortizzatori sociali, costituito da una ampia gamma di possibili strumenti, sia necessario per accompagnare i processi di ristrutturazione che interessano la filiera del settore Tessile Abbigliamento Moda.

In questo contesto le parti convengono sull'opportunità di poter utilizzare gli strumenti in relazione alle condizioni dell'azienda, alle prospettive del mercato ed alle necessità di ridurre al minimo le conseguenze sociali dei provvedimenti e di non disperdere il patrimonio professionale presente in azienda.

A questi fini, sarà favorito il ricorso ai diversi strumenti legislativi, tra i quali i contratti di solidarietà, nonché contrattuali disponibili, come l'utilizzo collettivo delle riduzioni di orario, delle ferie e dei permessi per ex festività, nonché il ricorso a contratti a tempo parziale.

Protocollo n. 4 - TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI

Le parti concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiute attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

In particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in argomento, vengono inserite nella parte relativa alla legislazione del lavoro, allegata al presente contratto, le risoluzioni del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990 e del Parlamento della UE A5-0283/2001.

In caso di emanazione di specifiche normative, le parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

Protocollo n. 5 - ADDETTI ALLA DISTRIBUZIONE COMMERCIALE NELLA FILIERA TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

Tenuto conto della condivisa opportunità di prevedere – all'interno del CCNL – norme contrattuali specifiche applicabili per quanto di competenza ai lavoratori occupati nei negozi e negli spacci aziendali che costituiscono la filiera distributiva delle aziende del Tessile Abbigliamento Moda, le parti concordano di istituire un apposito gruppo di lavoro paritetico che avrà il compito di approfondire la materia e di indicare le soluzioni praticabili.

Il gruppo produrrà una relazione per le parti stipulanti entro il 30 settembre 2010.

Protocollo n. 6 - PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BILATERALITÀ - PROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE E DELL'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2010-2012

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 22 e 24 del presente contratto nazionale, le parti nel triennio 2010-2012 si attiveranno per realizzare, in via prioritaria, le seguenti iniziative bilaterali:

– Realizzazione delle sessioni annuali sulla politica industriale (art. 22 del CCNL) con eventuale aggiornamento del Documento comune di politica industriale del 15 dicembre 2008.

- Definizione di un nuovo Protocollo di Intesa tra le parti e con le Istituzioni competenti in materia di istruzione e formazione professionale al fine di dare continuità alle iniziative previste dal Protocollo 8 marzo 2006.
- Definizione delle "Linee guida" della contrattazione aziendale e dei "modelli di premio di risultato" ai sensi dei nuovi art. 10 e 12 del CCNL.
- Attuazione di quanto previsto al punto "Disposizioni finali e verifiche" del Protocollo 1 del CCNL.
- Continuazione e potenziamento del progetto Formatex e Sicuramente con Fondimpresa con l'elaborazione di nuovi programmi di formazione per il settore per il triennio 2010-2012.
- Costituzione, nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Nazionale, di un Organismo Bilaterale Paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 51 del T.U. n.81/2008
- Studio di un eventuale progetto settoriale nazionale (con finanziamenti di Fondimpresa e/o dell'INAIL) in materia di informazione e formazione dei lavoratori, dei RLS e dei RSPP
- Attuazione del Protocollo 5 del CCNL: Gruppo di lavoro paritetico sulla distribuzione commerciale
- Iniziative comuni in materia di sicurezza dei prodotti del tessile-abbigliamento in collaborazione con il Ministero della Sanità.

Nel caso in cui, nel corso della realizzazione delle iniziative di cui sopra, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale o dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione o sulla base di nuove disposizioni di legge, dovesse emergere la necessità di costituire un ente bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, soprattutto in relazione alla possibilità dell'ottenimento di finanziamenti per la realizzazioni di specifici progetti in favore del settore, le parti dichiarano la propria disponibilità ad esaminare tale eventualità, purché la costituzione di tale ente sia strumentale alle attività dei suddetti organismi contrattuali e sia stabilita la compartecipazione delle parti ai costi di costituzione e di gestione.

Protocollo n. 7 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del fondo Previmoda è elevato all'1,50% dal 1 gennaio 2012. Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da Previmoda.

- Inoltre, le parti convengono sui seguenti punti, aventi decorrenza dal 1° gennaio 2009:
- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari una tantum;
 - iscrizione al fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;
 - consentire il primo versamento al fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

Protocollo n. 8 - PROTOCOLLO D'INTESA SULLA GESTIONE DELLE FLESSIBILITA'

Premessa

L'evoluzione della strumentazione contrattuale che le parti hanno individuato e reso disponibile nel contratto nazionale di lavoro per consentire alla filiera manifatturiera di esprimere le proprie potenzialità è un percorso che narra la storia delle relazioni industriali dell'insieme delle imprese che costituiscono il sistema Tessile Abbigliamento Moda italiano.

In particolare, l'ampia ed articolata serie di istituti messi a disposizione ha consentito di individuare le migliori risposte alla domanda di efficienza che il sempre più agguerrito confronto competitivo impone in un mercato globale dove l'economia di scopo è subentrata all'economia di scala.

La struttura organizzativa delle aziende si è evoluta verso sistemi sempre più flessibili interpretando impostazioni a geometria variabile nel ricorso ai sempre più ampi strumenti messi a disposizione dalla disciplina contrattuale, coniugando l'innovazione di prodotto con l'innovazione di processo.

Ma in questi ultimi mesi si è verificata una ulteriore criticità, suscettibile di pregiudicare l'efficacia delle soluzioni ad oggi positivamente utilizzate, rendendo necessario individuare adeguate contromisure.

L'ostacolo costituito dalla suddetta nuova criticità è determinato dalla irregolarità dei flussi che costituiscono – a monte e/o a valle – impedimenti imprevedibili per la programmazione delle attività aziendali, perchè non compatibili con i tempi di intervento per le risposte organizzative.

Tale fenomeno, sia pure con intensità variabile, impatta sulle aziende dei diversi comparti produttivi a prescindere dalla dimensione delle imprese e dall'esistenza o meno di un sistema di relazioni sindacali strutturato.

Riconfermando la validità dell'insieme degli istituti contrattuali già definiti, in considerazione delle particolari condizioni che pregiudicano la regolarità dei flussi di attività cui tende ad orientarsi la programmazione dei processi manifatturieri e dei servizi, ma anche in considerazione della imprevedibile durata di tale fenomeno, si conviene sull'opportunità di definire, in via sperimentale e limitatamente alla durata del presente contratto, una modalità supplementare di ricorso a detti istituti, secondo il percorso di seguito indicato.

Procedura

L'orario di lavoro e la flessibilità nelle sue varie articolazioni e nella sua applicazione è regolamentato dagli appositi articoli del CCNL.

Le parti riconoscono che l'andamento dei mercati, i volumi sempre più variabili, la diversificazione della tipologia del prodotto e l'incertezza sulla conferma degli ordini si traduce in una sempre maggiore irregolarità dei flussi e causa un forte impedimento per la programmazione delle attività aziendali, anche in relazione alle specificità delle stesse.

Pertanto per migliorare la competitività e l'efficienza, cogliere le potenzialità di un mercato sempre più imprevedibile e flessibile con decorrenza dalla data del presente accordo e per un periodo sperimentale pari alla durata dello stesso si conviene che con apposito accordo da realizzare a livello aziendale potrà essere adottata una specifica procedura per gestire, in via preventiva e anticipata rispetto all'eventuale verificarsi della emergenza produttiva o di servizio, gli articoli contrattuali riguardanti la flessibilità e/o individuare altri dispositivi in grado di rispondere al meglio alle esigenze organizzative aziendali.

Tale procedura potrà essere attivata in base ad una specifica formale richiesta dell'azienda alla R.S.U. o, in sua assenza, alle organizzazioni sindacali territoriali informando l'Associazione imprenditoriale di riferimento. Tale richiesta farà riferimento esplicito al presente Protocollo e potrà avvenire anche all'interno della contrattazione di secondo livello.

La procedura può definire:

- il passaggio dal confronto negoziale sul singolo evento al confronto previsionale sulle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo;
- la durata del periodo di riferimento nel quale ipotizzare le diverse situazioni che potrebbero verificarsi, che sarà definito secondo le specificità produttive e organizzative delle singole imprese. Tale periodo sarà di norma di 3 mesi salvo diverso accordo tra le parti;
- la previsione di massima dell'andamento della produzione nell'arco di tempo considerato;
- l'individuazione dei casi e delle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo con le connesse esigenze di variazione dell'organizzazione del lavoro (aumento o riduzione delle capacità produttive);
- l'indicazione delle modalità applicative (relative alla disposizione delle ore di supero) degli istituti della flessibilità (o di altri istituti previsti nella contrattazione aziendale) da applicare nel caso in cui si determinassero le situazioni non prevedibili;
- la definizione, nel rispetto del CCNL, di eventuali ulteriori strumenti di gestione delle emergenze;
- la definizione dei tempi di preallerta e dei tempi di preavviso per l'applicazione, con semplice informazione da parte dell'azienda, di quanto convenuto in fase previsionale. Il preavviso di applicazione delle flessibilità sarà di 2 giorni;
- l'impegno dell'azienda a comunicare, nel momento in cui ha la certezza del verificarsi della situazione non prevedibile, della probabile durata di tale evento;
- la definizione delle modalità di recupero delle ore di flessibilità;

– il riconoscimento della possibilità di recupero in termini individuali e su semplice richiesta del lavoratore, con 2 giorni di preavviso all'azienda, di almeno 8 ore di flessibilità salvaguardando le esigenze che hanno portato alla richiesta della presente procedura.

Inoltre l'accordo su richiesta dell'azienda conterrà la possibilità:

– del recupero a livello individuale della flessibilità ordinaria e tempestiva nel limite dell'articolo contrattuale;

– di monetizzare i permessi per ROL;

– di utilizzo collettivo dei permessi per ROL.

Le parti definiscono anche le verifiche sull'applicazione di quanto ipotizzato e sul rispetto di tutte le parti della procedura.

La procedura si concluderà con un documento nel quale saranno indicate le soluzioni organizzative concordate per affrontare, nel periodo di tempo definito, le emergenze produttive.

In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di 20 giorni dall'inizio dell'attivazione della procedura, ciascuna delle parti potrà richiedere, in sede territoriale, l'intervento delle Organizzazioni firmatarie del CCNL ed eventualmente, in seconda istanza, l'intervento delle parti nazionali firmatarie del CCNL entro i successivi 15 giorni. Le organizzazioni firmatarie del CCNL destinatarie di tali richieste si riuniranno per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di chiarire ogni aspetto di tale situazione in relazione alla presente procedura, al fine di facilitare la rimozione degli eventuali impedimenti, ferma restando la titolarità negoziale delle parti a livello aziendale.

Resta inteso che le aziende che non intendano seguire la nuova procedura di cui al presente Protocollo potranno continuare ad applicare le regole già previste dal CCNL, affrontando le singole emergenze organizzative con gli strumenti contrattuali ordinari.

La presente procedura ha l'obiettivo di rendere più competitive le imprese, di migliorare la loro posizione sul mercato, di dare stabilità all'occupazione e di garantire il rispetto delle condizioni individuali dei lavoratori. Per questo le parti si impegnano a garantire la massima coerenza nell'applicazione della presente procedura.

Le parti ritengono che la positiva e corretta attuazione del percorso sperimentale sopra delineato possa contribuire ad ampliare l'area del confronto costruttivo tra imprese e lavoratori anche nella prospettiva dell'estensione della contrattazione aziendale.

Ogni 6 mesi verrà attuata, fra le parti firmatarie del CCNL, una verifica sullo stato di applicazione del protocollo anche con l'obiettivo di individuare possibili interventi in grado di agevolarne la sua applicazione.

Al fine di facilitare e semplificare l'applicazione della procedura viene riportata in allegato, al solo scopo esemplificativo, una scheda contenente l'illustrazione delle soluzioni già adottate all'interno della filiera tessile-abbigliamento.

* * * * *

SCHEDA

Le pratiche adottate dalle aziende della filiera tessile moda si distinguono in due tipologie:

1. SOLUZIONI ADOTTATE A LIVELLO AZIENDALE SU RIMANDO DEL CCNL

Tali soluzioni riguardano 4 istituti contrattuali

Flessibilità: prevedono 3 possibili modalità di intervento:

- incremento delle ore di flessibilità oltre le 96 previste dal CCNL;
- possibilità di superamento delle 48 ore settimanali;
- recupero della flessibilità con programmazione individuale e non collettiva.

Ferie:

- possibilità di programmare il godimento della 3^a settimana di ferie in modo separato rispetto alle altre due.

Riduzione dell'orario di lavoro:

- possibilità di definire il godimento dei permessi per ROL in modo individuale o collettivo;
- possibilità, in caso di particolari esigenze produttive, di monetizzare in tutto o in parte tali permessi.

Lavoro straordinario:

- procedura per il lavoro straordinario di produzione e dell'area amministrativa che agevoli l'adesione volontaria dei lavoratori alle richieste dell'azienda.

2. SOLUZIONI ADOTTATE TOTALMENTE A LIVELLO AZIENDALE PER RISPONDERE AD ESIGENZE PARTICOLARI**Orario di lavoro:**

- per consentire la flessibilità di utilizzo degli impianti, possibilità del passaggio, con un preavviso minimo predefinito e per un periodo limitato, da un regime di orario ad un altro (il caso più comune è quello del passaggio dal 2x8x5 al 3x6x6).

Flessibilità:

- trasformazione della percentuale di maggiorazione in permessi retribuiti;
- utilizzo contestuale (ad esempio, a settimane alterne) di flessibilità positiva e negativa.

Lavoro straordinario:

- particolari procedure per individuare preventivamente la disponibilità impegnativa dei lavoratori a prestare lavoro straordinario in caso di necessità.

ALLEGATI

Allegato A - REGOLAMENTO DEL LAVORO A DOMICILIO

1. DEFINIZIONE DEL LAVORATORE A DOMICILIO

È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento e a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 C.C., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto a osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consista nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Non si considera lavoratore a domicilio ai fini della presente regolamentazione il lavoratore subordinato che svolge presso il proprio domicilio mansioni di concetto o funzioni specialistiche per le quali viene retribuito non in base a tariffe di cottimo pieno. Inoltre non si considera lavoratore a domicilio il lavoratore che opera con le modalità di Telelavoro regolamentate dall'art. 44 del presente contratto.

2. NON AMMISSIBILITÀ DEL RICORSO AL LAVORO A DOMICILIO

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi oppure pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

3. LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO

Il lavoratore a domicilio deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera nonchè quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

4. RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE A DOMICILIO

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

5. RETRIBUZIONI

- a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.
- b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dall'elemento retributivo nazionale percepito dagli operai interni, maggiorato dalla percentuale per lavoro a cottimo e delle indennità accessorie.
La formula da utilizzare è la seguente:

$$\text{quota oraria operaio interno} / 60 = \text{quota minuto}$$
 Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.
- c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni a esso richieste.
L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.
- d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della retribuzione contrattuale nazionale e delle eventuali indennità accessorie, daranno luogo automaticamente, e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).
- e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presenti i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

A tal fine, nelle zone ove è presente il lavoro a domicilio, una delle parti potrà chiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche, che si riuniranno periodicamente, a seconda della necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Le Associazioni territoriali degli imprenditori e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali Commissioni.

Le tariffe di cottimo pieno potranno essere definite o a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti, entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL.

Le Commissioni di cui sopra potranno convocare aziende e R.S.U. di aziende interessate al lavoro a domicilio per acquisire tutti gli elementi utili al fine di facilitare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno.

Qualora si presentassero difficoltà non altrimenti superabili per la costituzione delle Commissioni o per la determinazione delle tariffe, una delle parti, dopo aver avvertito l'altra, potrà richiedere alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto di intervenire al fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

Esperito senza successo anche questo tentativo, la R.S.U. di singole imprese potrà rivolgersi alla Commissione al fine di concordare in quella sede tariffe di cottimo valide per l'azienda. Tale livello di contrattazione è esperibile solo laddove la materia non abbia già formato oggetto di accordi a livello territoriali o di zona.

6. MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

- a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali, delle festività nazionali e infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

- A far data dal 1° gennaio 1996 sarà corrisposta al lavoratore a domicilio una indennità aggiuntiva nella misura dello 0,50%, a titolo di indennità forfettaria per periodi di incapacità lavorativa.
- b) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita. Fino al 31 dicembre 1988 si applica la percentuale del 5% sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.
- c) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia e accessori, viene stabilita nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le maggiorazioni di cui al presente paragrafo saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.*

7 - SISTEMA DI INFORMAZIONI

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati al punto 1 del presente regolamento al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alla R.S.U. e ai sindacati provinciali i dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato e i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con il relativo indirizzo. Dati e indirizzi dovranno essere periodicamente aggiornati. Le aziende forniranno inoltre alla R.S.U. tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno.

Sulla base degli elementi di cui sopra la Rappresentanza sindacale unitaria potrà richiedere alle direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tale esame la Rappresentanza sindacale unitaria potrà farsi assistere da un lavoratore a domicilio designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e scelto tra quelli che esplicano la loro opera continuativamente per l'azienda interessata.

A tali lavoratori a domicilio per gli interventi di cui sopra saranno riconosciute 16 ore annue procapite, con possibilità di cumulo qualora la designazione non sia avvenuta da parte di ciascuna Organizzazione sindacale, che verranno retribuite convenzionalmente sulla base dell'elemento retributivo nazionale e del minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli organismi sindacali territoriali.

NOTA A VERBALE - *A livello nazionale è prevista la costituzione di una Commissione paritetica composta da rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori, con il compito di seguire l'evoluzione del fenomeno e della situazione tariffaria sulla base di idonea documentazione.*

8. LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

I lavori consegnati al lavoratore a domicilio la sera di una vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo o che impegnano l'attività lavorativa del lavoratore a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

9. 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.

10. PREVIDENZA COMPLEMENTARE TRAMITE ADESIONE A PREVIMODA

Il lavoratore a domicilio ha diritto all'iscrizione alla previdenza complementare gestita dal fondo Previmoda.

Ogni lavoratore a domicilio che si iscrive al Fondo dovrà versare all'atto dell'iscrizione la prevista quota di partecipazione di 2,58 Euro.

La contribuzione per i lavoratori a domicilio aderenti al fondo Previmoda sarà così calcolata:

* Per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica anteriormente al 28 aprile 1993, la contribuzione corrente sarà costituita dall'1% della quota della tariffa di cottimo pieno esclusivamente riferita all'elemento retributivo nazionale, con esclusione delle altre voci costituenti detta tariffa. Una contribuzione di uguale misura sarà versata dall'azienda datrice di lavoro. Inoltre verrà versata al Fondo una quota dell'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto pari al 2% della tariffa di cottimo pieno calcolata come al comma precedente.

* Per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica successivamente alla data del 28 aprile 1993 verrà versata l'intera indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto.

11. FORNITURA MATERIALE

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

È tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

12. NORME GENERALI

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

L'azienda committente è la sola responsabile verso i propri lavoratori a domicilio dell'applicazione delle norme di cui sopra.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Le parti stipulanti dichiarano la loro disponibilità a darsi reciproca comunicazione della composizione delle Commissioni di cui all'art. 5 della Legge 18/12/1973, n. 877 e ad adoperarsi congiuntamente per rimuovere le eventuali cause che impediscano la costituzione delle citate Commissioni.

Allegato B - VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Le parti convengono sulla necessità che alcuni istituti contrattuali per essere aderenti alle specificità della prestazione e del trattamento dei Viaggiatori o Piazzisti siano regolamentati con criteri e formulazioni diversi da quelli della generalità dei dipendenti.

Le parti ritengono quindi di considerare applicabili al rapporto di lavoro dei Viaggiatori o Piazzisti le norme contrattuali del Tessile Abbigliamento Moda sugli istituti qui di seguito tassativamente indicati che non attengono alle ricordate specificità:

- Art. 3 - Esclusiva di stampa
- Art. 4 - Condizioni di miglior favore
- Art. 6 - Controversie
- Art. 7 - Distribuzione del contratto
- Art. 8 - Decorrenza e durata
- Art. 21 - Versamenti dei contributi sindacali

- Art. 28 - Assunzione
- Art. 29 - Contratto a tempo determinato
- Art. 31 - Periodo di prova
- Art. 48 - Corresponsione della retribuzione
- Art. 50 - Trasferimenti
- Art. 56 - Permessi, assenze ed aspettative
- Art. 59 - Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione della tossicodipendenza
- Art. 60 - Congedo matrimoniale
- Art. 62 - Malattia ed infortunio non sul lavoro
- Art. 73 - Provvedimenti disciplinari
- Art. 74 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari
- Art. 75 - Norme per il licenziamento
- Art. 76 - Cessione e trasformazione di azienda
- Art. 77 - Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro
- Art. 78 - Trattamento di fine rapporto
- Art. 106 - Giorni festivi - Riposo settimanale
- Art. 107 - Ferie
- Art. 108 - Tredicesima mensilità
- Art. 110 - Trattamento economico di malattia
- Art. 111 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
- Art. 113 - Preavviso (fatte salve le specifiche durate previste all'art. 16 del presente Allegato)

ART. 1 - INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE

Agli effetti del presente contratto si considera:

- a) Viaggiatore o Piazzista di 1ª categoria (ex 2ª categoria impiegatizia) l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente in una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico.
- b) Viaggiatore o Piazzista di 2ª categoria (ex 3ª categoria impiegatizia) l'impiegato comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

Al Viaggiatore o Piazzista potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii delle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

***CHIARIMENTO A VERBALE** - Il distributore che, contemporaneamente alla consegna, è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nella categoria di cui al punto b).*

Le parti precisano che l'eventuale assegnazione di compiti alternativi all'attività di vendita - da affidare in via temporanea - non dovrà modificare il profilo professionale del Viaggiatore o Piazzista sopra indicato.

***NOTA** - Sono applicate ai Viaggiatori o Piazzisti le norme che prevedono trattamenti differenziati ai fini fiscali, previdenziali ed assicurativi.*

ART. 2 - PRESTAZIONE LAVORATIVA SETTIMANALE

La prestazione lavorativa del singolo Viaggiatore o Piazzista si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezza giornate.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezza giornate rapportata alle esigenze organizzative aziendali e alle situazioni locali, sarà definita a livello aziendale.

Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alterare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere tra loro equivalenti.

CHIARIMENTO A VERBALE - *Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al primo comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.*

ART. 3 - RIPOSI AGGIUNTIVI E RIDUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

a) Riposi aggiuntivi

I lavoratori hanno diritto di godere annualmente 4 giornate di riposo in relazione alle festività soppresse di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

b) Riduzione della prestazione lavorativa

La prestazione lavorativa del Viaggiatore o Piazzista è ridotta di 7 giornate annue.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti per la festività del 15 agosto coincidente col periodo di ferie e per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette giornate di riduzione della prestazione lavorativa.

I riposi o le riduzioni di cui ai punti a) e b) assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già attuato nelle aziende.

ART. 4 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I Viaggiatori o Piazzisti per l'anzianità maturata presso una stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1984 avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

1^a categoria Euro 9,81

2^a categoria Euro 8,26

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

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

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione e non saranno considerati agli effetti delle forme di retribuzione ad incentivo.

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

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

NORMA TRANSITORIA - *I Viaggiatori o Piazzisti già in forza al 31 dicembre 1983 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto il 30 settembre 1980 e sulla contingenza al 1° gennaio 1983. Dal 1° gennaio 1984 avranno diritto a maturare i nuovi aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del numero massimo degli scatti indicati nella previgente regolamentazione contrattuale (14 aumenti biennali).*

Gli scatti precedenti al 31 dicembre 1983 conseguenti a passaggi di categoria e già espressi in percentuali inferiori al 5% sono considerati scatti interi al fine del numero.

Al fine del raggiungimento dei 14 scatti si considera il valore della frazione predetta, da completare alla fine con la differenza al valore corrispondente al quattordicesimo scatto.

ART. 5 - INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

Il Viaggiatore o Piazzista, la cui normale mansione consista anche nel compiere maneggio di denaro per incasso delle vendite effettuate presso la clientela, con diretta responsabilità per errore finanziario, ha diritto ad una indennità pari al 6 per cento dell'elemento retributivo nazionale in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

Le somme eventualmente richieste al Viaggiatore o Piazzista a titolo di cauzione dovranno essere determinate o vincolate a nome del garante e del garantito dopo un anno di durata del rapporto di lavoro, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi maturano a favore del Viaggiatore o Piazzista. È fatta salva la facoltà delle parti di convenire diverse pattuizioni qualora queste risultino più favorevoli al Viaggiatore o Piazzista.

La cauzione non sarà comunque richiesta quando i valori, normalmente affidati al Viaggiatore o Piazzista, non la giustificano.

ART. 6 - DIARIE E RIMBORSI SPESE

La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, non è considerata parte integrante della retribuzione per una quota pari all'ammontare dell'indennità di trasferta esente dall'IRPEF.

Nessuna diaria è dovuta al Viaggiatore o Piazzista quando è in sede a disposizioni dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

- a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;
- b) se invece il Viaggiatore o Piazzista, con consenso dell'azienda ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui all'art. 1.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute o documentate dal Viaggiatore o Piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa - per la distribuzione del suo lavoro - rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, in sede aziendale saranno individuati tra direzione e R.S.U. i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

ART. 7 - LAVORATORI STUDENTI

In attuazione dell'art. 10 della Legge 20/5/1970, n. 300, si conviene:

a) *Lavoratori studenti universitari*

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuito saranno elevati a quattro.

b) *Lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali*

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

ART. 8 - ASSEMBLEA

Nelle unità produttive con più di 15 Viaggiatori o Piazzisti, l'assemblea si svolgerà secondo la previsione dell'art. 20 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Qualora i Viaggiatori o Piazzisti dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria rappresentan-

za sindacale ai sensi dell'art. 13 del presente contratto, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, le assemblee di cui all'art. 20 della Legge 300 potranno svolgersi in due giorni nel corso dell'anno di calendario con decorrenza della retribuzione.

ART. 9 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai Viaggiatori o Piazzisti che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali della categoria e di quelli dei sindacati nazionali o provinciali della categoria, saranno concessi dei permessi da parte dell'azienda, fino ad un massimo di tre giorni al trimestre, cumulabili nell'anno, per il disimpegno delle loro funzioni sindacali, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività dell'azienda.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il Viaggiatore o Piazzista appartiene.

Il numero complessivo dei beneficiari dei permessi in questione non può essere superiore a quello dei componenti la R.S.U. costituita ai sensi dell'art. 13 del presente contratto.

ART. 10 - AFFISSIONI

Le direzioni aziendali consentiranno alla R.S.U. ed ai sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente regolamento di far affiggere in apposito albo, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi o dei componenti la R.S.U.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla direzione aziendale.

ART. 11 - PROVVISIONI

Per il Viaggiatore o Piazzista retribuito anche a provvigione o con altri elementi incentivanti, la determinazione del trattamento retributivo per ferie e 13^a mensilità sarà computata con riferimento alla media mensile di tali elementi percepiti nei 12 mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.

Sono fatte salve diverse modalità di corresponsione stabilite con accordo individuale o aziendale.

La provvigione sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al Viaggiatore o Piazzista alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65 per cento.

Al Viaggiatore o Piazzista spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili gli sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

Al Viaggiatore o al Piazzista retribuito anche a provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari conclusi dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli, oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente Viaggiatore o Piazzista.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Nel caso in cui il Viaggiatore o Piazzista non sia retribuito anche a provvigioni si farà riferimento all'art. 45 del presente contratto.

ART. 12 - RISCHIO MACCHINA

Le spese di riparazione automezzo per danni provocati - senza dolo - da Viaggiatori o Piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di Euro 1.549,37 per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite fra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sull'effettività del danno e della rispondenza della fattura.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con formula assicurativa tipo Kasco.

ASSICURAZIONE AGGIUNTIVA PER INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro, purchè riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- Euro 18.075,99 in caso di morte;
- Euro 20.658,28 in caso di invalidità permanente totale.

ART. 13 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER MANCATI VIAGGI

Qualora il Viaggiatore o Piazzista retribuito anche a provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale di cui all'art. 1, il rapporto di impiego si intenderà risolto, su richiesta del Viaggiatore o Piazzista stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato e a percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.

ART. 14 - AUMENTI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI

Alle scadenze sotto indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi:

| | 1° giugno 2010 | 1° aprile 2011 | 1° aprile 2012 | totale |
|-----------|----------------|----------------|----------------|--------|
| | Euro | Euro | Euro | Euro |
| 1ª categ. | 22,40 | 44,80 | 47,04 | 114,24 |
| 2ª categ. | 21,07 | 42,14 | 44,24 | 107,45 |

Conseguentemente l'elemento retributivo nazionale - ERN - assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

| | 1° giugno 2010 | 1° aprile 2011 | 1° aprile 2012 |
|-----------|----------------|----------------|----------------|
| | Euro | Euro | Euro |
| 1ª categ. | 1.560,57 | 1.605,37 | 1.652,41 |
| 2ª categ. | 1.472,33 | 1.514,47 | 1.558,71 |

ART. 15 - NORME DI COMPORTAMENTO

Il Viaggiatore o Piazzista deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 2) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, neppure dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio;
- 3) avere cura dei locali, degli oggetti o strumenti a lui affidati.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro, il Viaggiatore o Piazzista deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Viaggiatore o Piazzista dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del Viaggiatore o Piazzista.

In relazione a quanto segnatamente previsto al punto 1) del presente articolo, le aziende, nell'interesse di una sempre maggiore efficienza della distribuzione, confermano l'opportunità di comunicare al Viaggiatore o Piazzista fatti che incidono sulla sua attività di vendita (quali ad esempio: tempi di consegna, disponibilità degli articoli, ecc.).

Le aziende confermano l'impegno a porre in essere quanto necessario per il pieno rispetto delle norme di legge volte a salvaguardare la salute e l'incolumità dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di diligenza - a carico dei Viaggiatori o Piazzisti - nello svolgimento dell'attività lavorativa.

ART. 16 - PREAVVISO

Ferme restando le disposizioni in materia di preavviso contenute nell'art. 114 del presente contratto, la durata del periodo di preavviso per i viaggiatori o piazzisti è così fissata:

| <i>Anzianità di servizio</i> | <i>Prima categoria</i> | <i>Seconda categoria</i> |
|------------------------------|------------------------|--------------------------|
| Fino a 5 anni | 1 mese e mezzo | 1 mese |
| Da 5 a 10 anni | 2 mesi | 1 mese e mezzo |
| Oltre 10 anni | 3 mesi | 2 mesi |

ART. 17 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL REGOLAMENTO

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

Allegato C - VERBALE DI RICOGNIZIONE E QUANTIFICAZIONE R.S.U.

In data 16 maggio 1994 a Milano

– la Federtessile in rappresentanza delle Associazioni federate

e

– le Organizzazioni sindacali nazionali Filta-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil

si sono incontrate per effettuare la ricognizione e la quantificazione delle ore di permesso retribuito concesse in base a quanto disposto dall'art. 16 del vigente CCNL per il settore tessile-abbigliamento in misura superiore rispetto a quella prevista dall'art. 23 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tale ricognizione viene effettuata nell'ambito delle condizioni di miglior favore inerenti il numero dei rappresentanti sindacali e le ore di permesso retribuito regolate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

In proposito si è convenuto quanto segue:

- 1 - le parti riconoscono che l'ipotesi delle condizioni di miglior favore previste dal livello nazionale si pone solo per le unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti.
- 2 - Per attribuire a ciascun componente della R.S.U. le ore di permesso retribuito spettanti, si verifica l'entità complessiva del monte ore indicato in contratto e l'entità del monte ore riconosciuto per legge. La differenza tra il primo ed il secondo quantifica la condizione di miglior favore contrattuale rispetto alla legge.

Tale importo sarà ripartito in due quote: la prima, pari al 55% dell'ammontare, sarà di pertinenza diretta dei singoli componenti della R.S.U. La seconda, pari al restante 45%, sarà suddivisa in parti uguali tra le Organizzazioni sindacali presenti con propri aderenti nella R.S.U.

Le ore di permesso, indipendentemente dalla loro origine e qualificazione, saranno usufruite dai singoli componenti della R.S.U., secondo quanto disposto dal paragrafo 3) del titolo A (Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie) dell'Accordo 14 aprile 1994.

- 3 - Effettuata la ricognizione risulta che, per quanto riguarda il livello contrattuale nazionale, l'importo massimo delle ore contrattualmente riconosciute, oltre a quelle previste dall'art. 23 L. n. 300/70, è pari a:
 - un'ora l'anno per dipendente moltiplicata per il numero dei dipendenti, nelle unità produttive da 16 a 120 addetti;
 - un monte ore pari alla differenza tra il monte ore complessivo annuo, ricavabile dalle disposizioni contrattuali, ed il monte ore annuo legale, nelle unità produttive tra 121 e 200 addetti. Il monte ore complessivo annuo si calcola moltiplicando le 8 ore mensili di permesso per 12 mesi e per i 6 componenti della R.S.U. riconosciuti contrattualmente. Il monte ore annuo legale si calcola moltiplicando 1 ora per dipendente per il numero dei dipendenti;
 - le ore di permesso pro-capite si ricavano sommando le ore di legge e quelle contrattuali per la parte del 55%. Ciascun componente della R.S.U. avrà diritto, a titolo individuale, ad una entità di ore pari ad una quota di ore pro-capite. Il rimanente 45% del monte ore contrattuale va ripartito preliminarmente in misura paritetica tra le Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U., e successivamente la quota spettante a ciascuna organizzazione va attribuita, dalla medesima, ai propri aderenti che siano componenti della R.S.U.
- 4 - Nel caso in cui territorialmente o aziendalmente siano state convenute condizioni di miglior favore, si effettuerà la ricognizione e quantificazione del loro ammontare e si determinerà la loro attribuzione seguendo gli stessi criteri di calcolo utilizzati nel presente verbale.

Per la migliore comprensione del procedimento si fanno i seguenti esempi:

I - Unità produttive da 16 a 120 dipendenti

Esempio: unità con 100 dipendenti

- a - Ore legali pro-capite attribuibili individualmente
 $1 \times 100 : 3 = 33,33$
- b - Ore contrattuali pro-capite attribuibili individualmente
 $1 \times 100 \times 55\% : 3 = 18,33$
- c - Totale ore pro-capite attribuite individualmente = 51,66
- d - Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.:
 $1 \times 100 \times 45\% : n. organizzazioni.$

Ciascuna Organizzazione attribuirà le ore a sè spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1 : 3 componenti R.S.U. appartenenti a 3 Organizzazioni diverse (A,B,C)

| | Organizzazioni | | |
|---|----------------|-------|-------|
| | A | B | C |
| a - ore legali pro-capite | 33,33 | 33,33 | 33,33 |
| b - ore contrattuali pro-capite | 18,33 | 18,33 | 18,33 |
| c - TOTALE ORE PRO-CAPITE | 51,66 | 51,66 | 51,66 |
| d - ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale: 100 x 45% : 3 = 15 a disposizione di ogni organizzazione A,B,C. | | | |

Caso 2 : 3 componenti R.S.U. appartenenti: 2 ad organizzazione A ed 1 a B

| | Organizzazioni | | |
|---|----------------|-------|---------|
| | A : n.2 | | B : n.1 |
| a - ore legali pro-capite | 33,33 | 33,33 | 33,33 |
| b - ore contrattuali pro-capite | 18,33 | 18,33 | 18,33 |
| c - TOTALE ORE PRO-CAPITE | 51,66 | 51,66 | 51,66 |
| d - ore contrattuali attribuite a ciascuna organizzazione sindacale: 100 x 45% : 2 = 22,5 a disposizione di ogni organizzazione A,B. | | | |

Caso 3 : 3 componenti R.S.U. appartenenti ad una sola organizzazione (A)

| | Organizzazione | | |
|--|----------------|-------|-------|
| | A : n.3 | | |
| a - ore legali pro-capite | 33,33 | 33,33 | 33,33 |
| b - ore contrattuali pro-capite | 18,33 | 18,33 | 18,33 |
| c - TOTALE ORE PRO-CAPITE | 51,66 | 51,66 | 51,66 |
| d - ore contrattuali per ciascuna organizzazione sindacale: 100 x 45% : 1 = 45 a disposizione interamente della organizzazione A. | | | |

II - Unità produttive da 121 a 200 dipendenti

Esempio: unità con 180 dipendenti

- a - Ore legali pro-capite attribuite individualmente
 $1 \times 180 : 3 = 60$
- b - Ore contrattuali pro-capite attribuite individualmente
Il monte ore complessivo è pari a 8 ore x 12 mesi x n. 6 = 576
Il monte ore legale è pari a 60 x 6 = 360
La differenza, che indica il monte ore contrattuale, è pari a 576 - 360 = 216
Le ore contrattuali pro-capite attribuite individualmente pertanto risultano essere
 $216 \times 55\% : 6 = 19,8$
- c - Totale ore pro-capite attribuite individualmente = 79,8

d - Totale delle ore attribuite pariteticamente alle organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.: $216 \times 45\%$: n. organizzazioni.

Ciascuna organizzazione attribuisce le ore a sè spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1 : 6 componenti R.S.U. appartenenti: 3 ad organizzazione A, 2 a B ed 1 a C

| | Organizzazioni | | | | | |
|---------------------------------|----------------|------|------|--------|------|--------|
| | A: n.3 | | | B: n.2 | | C: n.1 |
| a - ore legali pro-capite | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| b - ore contrattuali pro-capite | 19,8 | 19,8 | 19,8 | 19,8 | 19,8 | 19,8 |
| c - TOTALE ORE PRO-CAPITE | 79,8 | 79,8 | 79,8 | 79,8 | 79,8 | 79,8 |

d - ore contrattuali attribuite a ciascuna organizzazione sindacale:
 $216 \times 45\%$: 3 = 32,4 a disposizione per ciascuna delle organizzazioni A,B,C.

Caso 2 : 6 componenti R.S.U. appartenenti: 4 ad organizzazione A e 2 a B

| | Organizzazioni | | | | | |
|---------------------------------|----------------|------|------|------|---------|------|
| | A : n.4 | | | | B : n.2 | |
| a - ore legali pro-capite | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| b - ore contrattuali pro-capite | 19,8 | 19,8 | 19,8 | 19,8 | 19,8 | 19,8 |
| c - TOTALE ORE PRO-CAPITE | 79,8 | 79,8 | 79,8 | 79,8 | 79,8 | 79,8 |

d - ore contrattuali attribuite a ciascuna organizzazione sindacale:
 $216 \times 45\%$: 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna delle organizzazioni A,B.

Caso 3 : 6 componenti R.S.U. appartenenti: 5 ad organizzazione A ed 1 a B

| | Organizzazioni | | | | | |
|---------------------------------|----------------|------|------|------|------|---------|
| | A : n.5 | | | | | B : n.1 |
| a - ore legali pro-capite | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| b - ore contrattuali pro-capite | 19,8 | 19,8 | 19,8 | 19,8 | 19,8 | 19,8 |
| c - TOTALE ORE PRO-CAPITE | 79,8 | 79,8 | 79,8 | 79,8 | 79,8 | 79,8 |

d - ore contrattuali attribuite a ciascuna organizzazione sindacale:
 $216 \times 45\%$: 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna organizzazione A,B.

5 - Il termine entro il quale debbono essere effettuate le elezioni della R.S.U., ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, decorre per il settore tessile-abbigliamento dal 16 maggio 1994, e si protrarrà per tre mesi, al netto del periodo di chiusura per ferie collettive.

**Allegato D - VERBALE DI CONGLOBAMENTO E RIPROPORZIONAMENTO
DEGLI ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE A
LIVELLO NAZIONALE**

1 - Conglobamento

Con decorrenza 1° gennaio 1996 viene data applicazione al conglobamento di minimo, ex indennità di contingenza, E.D.R., che viene effettuato sulla base dei conteggi qui di seguito riportati:

| Livelli | Minimo | ex Contingenza | E.D.R. | Totale | Aumento retributivo in atto al 1/1/1996 | Totale elemento retributivo nazionale conglobato |
|--------------------------------|-----------|----------------|----------|-------------|---|--|
| 8° | 1.141.000 | + 1.020.899 | + 20.000 | = 2.181.899 | + 128.000 | = 2.310.000 |
| 7° | 1.081.000 | + 1.020.899 | + 20.000 | = 2.121.899 | + 112.000 | = 2.234.000 |
| 6° | 946.000 | + 1.012.137 | + 20.000 | = 1.978.137 | + 98.000 | = 2.076.000 |
| 5° | 835.000 | + 1.007.498 | + 20.000 | = 1.862.498 | + 87.000 | = 1.949.000 |
| 4° | 740.000 | + 1.000.064 | + 20.000 | = 1.760.064 | + 78.000 | = 1.838.000 |
| 3° | 682.000 | + 996.380 | + 20.000 | = 1.698.380 | + 72.000 | = 1.770.000 |
| 2° | 624.000 | + 992.797 | + 20.000 | = 1.636.797 | + 65.000 | = 1.702.000 |
| 1° | 511.000 | + 987.183 | + 20.000 | = 1.518.183 | + 48.000 | = 1.566.000 |
| Viaggiatori o piazzisti | | | | | | |
| 1ª cat. | 855.000 | + 1.008.768 | + 20.000 | = 1.883.768 | + 80.000 | = 1.964.000 |
| 2ª cat. | 770.000 | + 1.002.038 | + 20.000 | = 1.792.038 | + 76.000 | = 1.868.000 |

2 - Il conglobamento retributivo comporta i seguenti riproporzionamenti delle percentuali che, nel CCNL 9 luglio 1991, erano riferite al solo "minimo contrattuale":

- Turni a scacchi da 3% a 1,25%
- Cottimo da 7,5% a 3,14%
- Utilitari o volanti
(CCNL Abbigliamento) da 18,75% a 7,78%

La percentuale a compenso delle ore di viaggio eccedenti l'orario di lavoro (art. 40 - Trasferte - del CCNL 9 luglio 1991) è confermata al 50%.

3 - Le percentuali che, nel CCNL 9 luglio 1991, erano riferite a "minimo più indennità di contingenza" restano invariate.

4 - Il punto b) dell'art. 5 "Retribuzioni" del Protocollo n. 1 (Regolamento del lavoro a domicilio) è sostituito dal seguente:

- b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dall'elemento retributivo nazionale percepito dagli operai interni, maggiorato dalla percentuale per lavoro a cottimo e dalle indennità accessorie.

La formula da utilizzare è la seguente:

$$\frac{\text{Quota oraria operaio interno}}{60} = \text{quota minuto}$$

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.

5 - Riproporzionamento degli elementi aggiuntivi della retribuzione contrattuale nazionale

| Elemento | % CCNL 1991 in vigore fino 31.12.1995 | % CCNL 1995 in vigore dal 1.1.1996 |
|---|---|--|
| Lavoro a squadre | 1,05 | 1,38 |
| Notturno: | | |
| - notturno in genere | 33 | 44 |
| - per turni 6 x 6 a rotazione | 33 | 38 |
| Domenicale/Festivo: | | |
| - diurno | 35 | 38 |
| - notturno | 50 | 54 |
| Straordinario/Supplementare (*): | | |
| - diurno | 30 | 35 |
| - percentuale di straordinario per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre | 30 | 40 |
| - diurno | 40 | 45 |
| - notturno | 50 | 56 |
| - percentuale di straordinario notturno per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre | 50 | 61 |
| - festivo diurno | 55 | 61 |
| - percentuale di straordinario festivo diurno per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre | 55 | 67 |
| - festivo notturno | 60 | 66 |
| - percentuale di straordinario festivo notturno per mancato riposo, continuativamente erogata nel lavoro a squadre | 60 | 72 |
| Cottimo | 7,5 (3,14 **) | 4,13 |
| Utilitari o volanti (CCNL Abbigliamento) | 18,75 (7,78 **) | 10,22 |
| Flessibilità | 12 o 15 | 12 o 15 |
| Turni a scacchi | 3 (1,25 **) | 1,64 |
| Indennità di cassa per maneggio denaro | 6 | 6 |
| Maggiorazione lavoro discontinui di cui all'art. 51, Sezione seconda, 4° comma | 35 | 38 |

(*) Le parti stipulanti si danno atto che, in attuazione del principio di cui al terzo comma del punto 2.2 dell'art. 13, Sezione seconda del presente contratto (CCNL 1995, n.d.r.), tutte le maggiorazioni per straordinario/supplementare comprendono l'incidenza sulla retribuzione indiretta e differita anche delle quote retributive erogate per lavoro straordinario/supplementare.

(**) Percentuali derivanti dal conglobamento retributivo, sulle quali è stato operato il riproporzionamento.

DISPOSIZIONI APPLICATIVE

I - Eventuali maggiorazioni, diverse da quelle previste dal contratto collettivo nazionale ma erogate agli stessi titoli e stabilite da accordi aziendali, dovranno essere riproporzionate con gli stessi criteri utilizzati nel presente verbale, al fine di dare attuazione al principio di cui al terzo comma del punto 2.2 dell'art. 13, Sezione seconda del presente contratto.

II - Norma specifica per il 6 x 6 a rotazione

Nelle situazioni aziendali in cui alla data di stipulazione del presente contratto siano in atto sistemi di calcolo che prevedano l'incidenza della maggiorazione per lavoro notturno sugli istituti indiretti e differiti, il riproporzionamento della percentuale del 33% stabilito dal presente verbale per il 6 x 6 a rotazione si intende assorbito fino a concorrenza.

In alternativa, se nelle medesime situazioni si procedesse alla definizione di una percentuale riproporzionata per notturno, tale riproporzionamento terrà conto delle incidenze in atto e sostituirà a tutti gli effetti la percentuale prevista dal presente verbale.

Allegato E - TABELLA DEI DIVISORI MOBILI

Divisori mobili per le ore non lavorate ai fini delle detrazioni di cui all'art. 46, del presente contratto.

Divisore fisso 173

| Mesi | Anno 2010 | Anno 2011 | Anno 2012 | Anno 2013 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Gennaio | 168 | 168 | 176 | 184 |
| Febbraio | 160 | 160 | 168 | 160 |
| Marzo | 184 | 184 | 176 | 168 |
| Aprile | 176 | 168 | 168 | 176 |
| Maggio | 168 | 176 | 184 | 184 |
| Giugno | 176 | 176 | 168 | 160 |
| Luglio | 176 | 168 | 176 | 184 |
| Agosto | 176 | 184 | 184 | 176 |
| Settembre | 176 | 176 | 160 | 168 |
| Ottobre | 168 | 168 | 184 | 184 |
| Novembre | 176 | 176 | 176 | 168 |
| Dicembre | 184 | 176 | 168 | 176 |

Divisore fisso 156

| Mesi | Anno 2010 | Anno 2011 | Anno 2012 | Anno 2013 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Gennaio | 156 | 156 | 156 | 162 |
| Febbraio | 144 | 144 | 150 | 144 |
| Marzo | 162 | 162 | 162 | 156 |
| Aprile | 156 | 156 | 150 | 156 |
| Maggio | 156 | 156 | 162 | 162 |
| Giugno | 156 | 156 | 156 | 150 |
| Luglio | 162 | 156 | 156 | 162 |
| Agosto | 156 | 162 | 162 | 162 |
| Settembre | 156 | 156 | 150 | 150 |
| Ottobre | 156 | 156 | 162 | 162 |
| Novembre | 156 | 156 | 156 | 156 |
| Dicembre | 162 | 162 | 156 | 156 |

Allegato F - NORME TRANSITORIE**NORMA TRANSITORIA N. 1 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA': ART. 35 - PARTE GENERALE - DEL CCNL 17/12/1979**

1) Gli impiegati ed intermedi già in forza al 30.6.1979 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 30.6.1979 e sulla contingenza all'1.1.1979.

Per ogni scatto biennale maturato al 30.6.1979 verrà erogata la somma di Euro 1,55. Tale somma verrà erogata dall'1.1.1980.

Dall'1.7.1979 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 30.6.1979 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 L. 3.000.

Per le frazioni di scatto maturate al 30.6.1979 saranno corrisposti altrettanti 24esimi di lire 3.000 per ogni mese maturato. Al fine del raggiungimento dei 12 scatti si considera il valore della frazione predetta, da completare alla fine con la differenza al valore corrispondente al 12° scatto.

2) Gli operai già in forza al 30.6.1979 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 30.6.1979.

Dall'1.7.1979 avranno diritto a maturare tutti i nuovi aumenti periodici, con assorbimento degli importi in cifra di cui al comma precedente, secondo il seguente criterio: l'importo in cifra corrispondente al 3% sarà assorbito al momento della corresponsione del primo scatto secondo il nuovo regime; il rimanente della cifra maturata sarà assorbito al momento della corresponsione del secondo scatto secondo il nuovo regime.

NORMA TRANSITORIA N. 2 - CALCOLO DEL TFR PER GLI OPERAI AL 31 DICEMBRE 1988

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono quelli determinati in base alle disposizioni di cui all'art. 5, 1° comma della L. 29 maggio 1982, n. 297 ed agli scaglioni per ciascuna qualifica prevista dalla regolamentazione contrattuale del C.C.N.L. 17 dicembre 1979.

Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 si applicano le disposizioni della L. 29 maggio 1982, n. 297 per la individuazione degli elementi retributivi utili ed i seguenti scaglioni per la determinazione degli importi per gli appartenenti alla qualifica operaia:

| | | | | | |
|---------|-----|-----|--------------------|--------------------|-----------|
| - dal | 1° | al | 4° | anno di anzianità: | 8,32/30; |
| - dal | 5° | al | 12° | anno di anzianità: | 12,49/30; |
| - dal | 13° | al | 18° | anno di anzianità: | 16,65/30; |
| - oltre | il | 18° | anno di anzianità: | 30/30. | |

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1945.

Relativamente agli appartenenti alla qualifica operaia gli scaglioni di cui al punto precedente continueranno ad essere applicati fino al 31 dicembre 1988.

Dal 1° gennaio 1989 gli scaglioni del trattamento di fine rapporto per la qualifica operaia saranno equiparati allo scaglione della qualifica impiegatizia (30/30).

ALLEGATO G - CASISTICA MALATTIA NEI CASI DI CIG E CIGS

| TRATTAMENTO PER GLI OPERAI | | |
|---|--|--|
| Causa di assenza | I.N.P.S. | Azienda |
| <p>A) L'operaio è già assente per malattia prima del ricorso alla CIG o alla CIGS</p> | <p>Cig ordinaria e Cig straordinaria:</p> <p>Sospensione a 0 ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di CIG/CIGS</p> <p>Riduzione orario di lavoro o sospensione a 0 ore ma NON di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di malattia.</p> | <p>Il trattamento di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</p> <p>1) CIG 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 CIG. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) CIG a zero ore, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti della copertura CIG solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra gruppo di lavoratori che sono stati messi in cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p> <p>3) CIG 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 CIG ad orario ridotto. L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione.</p> <p>4) CIG 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 CIG (solo per le ore di prevista CIG) solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra o gruppo che sono stati collocati in CIG 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 CIG per le ore di prevista cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.</p> |
| <p>B) L'operaio si ammala dopo il ricorso alla CIG o alla CIGS</p> | <p>CIG ordinaria e CIG straordinaria</p> <p>Sospensione a 0 ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: spetta l'indennità di CIG/CIGS</p> | <p>Il trattamento integrativo di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato:</p> <p>1) CIG ordinaria e straordinario a zero ore: non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> |

| Causa di assenza | I.N.P.S. | Azienda |
|------------------|---|--|
| | Riduzione orario di lavoro o sospensione a 0 ore ma NON di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: spetta l'indennità di malattia. | 2) CIG ordinaria e straordinaria in riduzione di orario: l'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, e nei limiti di copertura della CIG per le ore di prevista cassa integrazione. |

TRATTAMENTO PER GLI IMPIEGATI, INTERMEDI E QUADRI

| Causa di assenza | Trattamento spettante |
|---|---|
| A1) L'impiegato è già assente per malattia prima del ricorso alla CIG o alla CIGS | <p>1) CIG 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 CIG, sarebbe stato collocato in CIG. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) CIG 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 i cui tutti sono stati collocati in CIG, il trattamento di malattia in atto viene ridotto (nei primi 4 mesi di assenza) entro i limiti di copertura della CIG. 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 compenso e di copertura della CIG.</p> <p>3) CIG 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 CIG 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 CIG per i periodi di prevista cassa integrazione.</p> <p>4) CIG 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 CIG (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 CIG con riduzione di orario. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.</p> |
| B1) L'impiegato si ammala dopo il ricorso alla CIG o alla CIGS | <p>1) CIG ordinaria/straordinaria a zero ore</p> <p>Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in CIG dall'INPS e percepisce il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>2) CIG ordinaria/straordinaria in riduzione di orario</p> <p>L'impiegato percepisce il trattamento contrattuale di malattia nelle normali misure, per i periodi di previsto lavoro, e nei limiti della copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione.</p> |

NOTE APPLICATIVE ED ESEMPI

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 CIG.

COMUNICAZIONE DELLO STATO DI MALATTIA

- CIG/CIGS in sospensione totale a 0 ore per tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: il lavoratore percepisce le integrazioni salariali, l'attività lavorativa è totalmente sospesa, non dovrà comunicare lo stato di malattia;
- CIG/CIGS 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 CIG viene ridotto entro i limiti di copertura della CIG per i periodi di prevista cassa integrazione. Per i periodi di successivo normale lavoro, il trattamento integrativo è corrisposto nelle normali misure.

MATURAZIONE DEI RATEI

Ai fini della maturazione dei ratei degli istituti indiretti e differiti, restano ferme le disposizioni contrattuali previste nei casi di malattia, per la parte di competenza dell'azienda.

INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

L'infortunio sul lavoro e la malattia professionale danno diritto alle relative indennità a carico degli enti assicuratori ed esulano pertanto dal concetto di malattia e dalle casistiche dell'allegato G.

ESEMPI

Caso A - 1) - Operaio già assente per malattia; tutto il reparto viene collocato in CIG 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 75,57% (80% - 5,54%) della retribuzione normale di fatto.

Il trattamento complessivo spettante all'operaio malato sarà pertanto equivalente al trattamento percepito dagli altri operai in CIG.

Caso A - 3) - Operaio già assente per malattia; la squadra cui appartiene l'operaio viene posta in CIG ordinaria per 2 giorni la settimana

L'operaio in questione, se non fosse stato malato, sarebbe stato collocato in CIG 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 al 75,57% (80% - 5,54%) per i due giorni di prevista cassa integrazione.

Caso B - 1) - Operaio sospeso in CIG 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 al 75,57% (80% - 5,54%) della retribuzione di fatto.

Nota: la percentuale del 5,54% è variabile in relazione alle eventuali modifiche contributive.

Allegato H - PREVIMODA - SCHEDA INFORMATIVA PER I POTENZIALI ADERENTIAL FONDO PENSIONE

La Nota informativa si compone delle seguenti quattro sezioni:

- 1) Scheda sintetica
- 2) Caratteristiche della forma pensionistica complementare (*omissis*)
- 3) Informazioni sull'andamento della gestione (*omissis*)
- 4) Soggetti coinvolti nell'attività della forma pensionistica complementare (*omissis*)

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 contenute nella presente Nota informativa.

**La versione completa della Nota Informativa è disponibile sul sito internet del Fondo:
www.previmoda.it**

1) SCHEDA SINTETICA

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 CCNL 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 CCNL.

Gli iscritti possono aprire una posizione a favore di un familiare a carico. Possono inoltre restare associati i lavoratori che perdono i requisiti di partecipazione e ove nella nuova impresa non operi un relativo fondo pensione.

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, lo Statuto e il Progetto Esemplificativo Standardizzato 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, il Documento sulle Rendite 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

| CCNL | CONTRIBUZIONE | | | | IMPONIBILE (base di calcolo) |
|------------------------|---------------|---------|--------------------|--------------------|--|
| | Lavoratore | Azienda | TFR | | |
| | | | Lav. Ante 28/04/93 | Lav. post 28/04/93 | |
| TESSILE ABBIGLIAMENTO | 1,20% | 1,20% | 27% - 100% | 100% | Contributo Lavoratore - Azienda Em o minimo contrattuale |
| CALZATURIERO | 1,20% | 1,20% | 27% - 100% | 100% | |
| OCCHIALERIA | 1,50% | 1,50% | 27% - 100% | 100% | |
| GIOCATTOLE | 1,20% | 1,20% | 27% - 100% | 100% | Contributo 27% Tfr Em o minimo contrattuale, salvo quanto previsto da eventuali accordi aziendali |
| PELLI E CUOIO | 1,20% | 1,20% | 27% - 100% | 100% | |
| PENNE | 1,50% | 1,50% | 27% - 100% | 100% | |
| SPAZZOLE E PENNELLI | 1,50% | 1,50% | 27% - 100% | 100% | Contributo 100% Tfr Ripartizione utile calcolo Tfr |
| LAVANDERIE INDUSTRIALI | 1,00% | 1,00%* | 27% - 100% | 100% | |
| OMBRELLI | 1,20% | 1,20% | 27% - 100% | 100% | |
| RETIFICI DA PESCA | 1,50% | 1,50% | 27% - 100% | 100% | |

*Lavanderie industriali: in presenza di una contribuzione maggiore, anche il contributo azienda aumenterà fino ad un massimo del 2% come di seguito indicato:

| CONTRIBUTO LAVORATORE | CONTRIBUTO AZIENDA |
|-----------------------|--------------------|
| 1 % | 1 % |
| 1,5 % | 1,5 % |
| 2,00 % | 2,00 % |

E' possibile effettuare versamenti volontari diretti a Previmoda con un importo minimo pari a € 200,00 per versamento.

Il lavoratore può scegliere liberamente una contribuzione maggiore.

OPZIONI DI INVESTIMENTO

- Comparti d'investimento

- Profilo Life Cycle o Ciclo di Vita

| Comparti di investimento | Descrizione | Garanzia |
|--|---|----------|
| ZAFFIRO¹ 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 |
| SMERALDO³ Linea Bilanciata | Finalità: la 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 |
| RUBINO¹ 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 |

(1) I comparti sono attivi dal 1 gennaio 2008 e operativi dal 2 maggio 2008

(3) Nuova denominazione del comparto Bilanciato a sua volta derivato dal Monocomparto

| | | |
|---|---|----|
| GARANTITO ² | <p>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</p> <p>Orizzonte temporale consigliato: breve/medio periodo (fino a 3 anni)</p> <p>Grado di rischio: molto basso</p> <p>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</p> | sì |
| (2) Il comparto è attivo dal 30 giugno 2007 | | |

| Profilo Life Cycle : | Descrizione |
|---|--|
| Profilo Life Cycle o Ciclo di Vita ⁴ | <p>Il Profilo Life Cycle è un programma d'investimento individuale che trasferisce automaticamente a scadenze prefissate la posizione maturata ed i contributi futuri in uno dei quattro comparti esistenti (Rubino, Smeraldo, Zaffiro, Garantito) in funzione del tempo mancante alla data di pensionamento dell'aderente, come in dettaglio specificato di seguito.</p> <p>Finalità: Il profilo Life Cycle risponde alle esigenze di un aderente che in maniera consapevole indirizza il proprio risparmio previdenziale al comparto più coerente con gli anni restanti al pensionamento in base allo schema seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fino a 6 anni al pensionamento: Comparto Garantito • Oltre 6 e fino a 12 anni al pensionamento: Comparto Zaffiro • Oltre 12 e fino a 22 anni al pensionamento: Comparto Smeraldo • Oltre 22 anni al pensionamento: Comparto Rubino <p>Orizzonte temporale: L'investimento è automaticamente adattato all'orizzonte temporale più adeguato agli anni mancanti al pensionamento.</p> <p>Grado di rischio: Il grado di rischio è in relazione agli anni mancanti al pensionamento. Più lontana è questa data maggiore è il grado di rischio che l'aderente può sopportare. All'avvicinarsi del pensionamento il grado di rischio è automaticamente ridotto.</p> <p>Per chi è adatto il profilo Life Cycle: Il profilo Life Cycle è adatto per l'iscritto che non ritiene di partecipare attivamente alle decisioni finanziarie relative alla scelta del comparto e si rende conto che l'età mancante al pensionamento è una variabile importante per le decisioni di investimento previdenziale. Per questo motivo l'iscritto valuta che un modello automatico di adeguamento del profilo di investimento previdenziale risponda alle proprie necessità.</p> <p>Nota bene: Soprattutto nei primi anni di attività lavorativa, l'iscritto che opta per il Profilo Life Cycle ritiene di non dover ricorrere a breve termine ad anticipazioni, riscatti parziali o uscire a breve dal fondo.</p> |
| (4) Il Profilo Life Cycle è attivo dal 1 aprile 2010. | |

Nota bene: L'adesione esplicita a Previmoda comporta il conferimento dei contributi nel Profilo o nel comparto designato dall'aderente. In tutti i casi in cui l'aderente non indichi esplicitamente il Profilo Life Cycle o uno specifico comparto, i contributi saranno conferiti nel comparto Smeraldo fino al 31 marzo 2010, dal 1 aprile 2010 saranno conferiti nel Profilo Life Cycle.

RENDIMENTI STORICI

| Comparto | Rendimenti storici (%) | | | | | | Rend. Medio annuo composto (%) |
|------------------------|------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------------------------------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | |
| ZAFFIRO ¹ | = | = | = | = | = | 8,24% | = |
| SMERALDO ² | = | 9,35% | 4,51% | 1,96% | -9,16% | 11,46% | 3,36% |
| RUBINO ¹ | = | = | = | = | = | 16,45% | = |
| GARANTITO ³ | = | = | = | = | 4,47% | 3,45% | = |

(1) Il comparto è operativo dal 2 maggio 2008, di conseguenza non è possibile indicare i dati relativi.

(2) La gestione finanziaria è partita il 29 ottobre 2004, di conseguenza non è possibile indicare i dati relativi agli anni precedenti.

(3) Il comparto è attivo dal 1 novembre 2007, di conseguenza non è possibile indicare i dati relativi agli anni precedenti.

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 | € 22 in cifra fissa per gli aderenti in contribuzione. Per gli aderenti non in contribuzione euro 12,00 prelevati dalla posizione individuale al 31 dicembre di ciascun anno |
| Indirettamente a carico dell'aderente: | |
| - ZAFFIRO | 0,173% del patrimonio (di cui 0,15% per la gestione finanziaria e 0,023 per la Banca depositaria) |
| - SMERALDO | 0,183% del patrimonio (di cui 0,16% per la gestione finanziaria e 0,023 per la Banca depositaria) |
| - RUBINO | 0,203% del patrimonio (di cui 0,18% per la gestione finanziaria e 0,023 per la Banca depositaria) |
| - GARANTITO | 0,223% del patrimonio (di cui 0,20% ¹ per la gestione finanziaria e 0,023 per la Banca depositaria) |
| - PROFILO LIFE CYCLE o CICLO DI VITA | I costi relativi al Profilo Life Cycle sono imputati in relazione al comparto d'investimento in cui l'aderente risulta attivo. |
| 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% | |
| Spese per l'esercizio di prerogative individuali (prelevate dalla posizione individuale al momento dell'operazione) | |
| Anticipazione | € 25,00 |
| Trasferimento | non previste |
| Riscatto | € 25,00 |
| Riallocazione della posizione individuale | non previste |
| Riallocazione del flusso contributivo | non previste |
| N.B.: Le spese che gravano sull'iscritto durante la fase di accumulo sono soltanto quelle effettivamente sostenute dal fondo; i costi indicati nella tabella sono il risultato di una stima effettuata sulla base dei dati di consuntivo degli anni passati e delle aspettative di spesa per il futuro, e quindi hanno una valenza orientativa. Per maggiori informazioni v. sezione 'Caratteristiche della forma pensionistica complementare'. | |

INDICATORE SINTETICO DEI COSTI

| Comparti di investimento | Anni di permanenza | | | |
|-----------------------------|--------------------|--------|---------|---------|
| | 2 anni | 5 anni | 10 anni | 35 anni |
| GARANTITO | 0,78% | 0,48% | 0,35% | 0,24% |
| ZAFFIRO | 0,73% | 0,43% | 0,30% | 0,20% |
| SMERALDO | 0,74% | 0,44% | 0,31% | 0,21% |
| RUBINO | 0,76% | 0,46% | 0,33% | 0,23% |

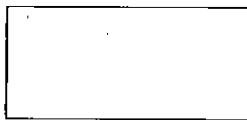
L'indicatore sintetico dei costi rappresenta il costo annuo, in percentuale della posizione individuale maturata, stimato facendo riferimento a un aderente-tipo che versa un contributo annuo di 2.500 euro e ipotizzando un tasso di rendimento annuo del 4%

ATTENZIONE: Per condizioni differenti rispetto a quelle considerate, ovvero nei casi in cui non si verificano le ipotesi previste, tale indicatore ha una valenza meramente orientativa.

Per maggiori dettagli sull'indicatore si rinvia alla sezione "Caratteristiche della forma pensionistica complementare".

Allegato I - PREVIMODA - FAC SIMILE DELLA "DOMANDA DI ADESIONE"

PREVIMODA Fondo Pensione
 Viale Sarca, 223 - 20126 Milano
 T. +39 02 66101340 - F. +39 02 66105169
 fondo.previmoda@previmoda.it



www.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

Lavoratore dipendente iscritto per la prima volta ad un Istituto di Previdenza Obbligatoria (es-INPS): In data antecedente al 29 aprile 1993 dal 28 aprile 1993 (in tal caso tutto il TFR 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: SI NO

SCelta CONTRIBUZIONE (barrare con una croce la scelta effettuata)

- DICHIARO DI VOLER ADERIRE CON UNA PERCENTUALE DI TFR MATURANDO PARI A:**
 quanto stabilito dal contratto collettivo 100% (aliquota obbligatoria per gli aderenti di prima occupazione successiva al 28/04/1993)
- SCELGO DI VERSARE COME CONTRIBUTO A MIO CARICO**
 a. minimo stabilito dal contratto nazionale di appartenenza
 b. in alternativa a quello minimo previsto, un contributo pari al _____ % (esempio 1,5% - 2% - 3% - 4% - 5%)
 c. non verso il contributo a mio carico e quindi rinuncio al contributo aziendale

SCelta DEL PROFILO O DI UN SINGOLO COMPARTO

(barrare con una croce la scelta effettuata, in caso di mancata scelta i contributi saranno investiti nel PROFILO LIFE CYCLE)

PROFILO LIFE CYCLE - Programma d'investimento che adegua l'investimento in relazione agli anni mancanti al pensionamento.

DICHIARO COME DATA INDICATIVA DI PENSIONAMENTO

In assenza di tale dichiarazione, si assumerà come data indicativa di pensionamento quella stabilita dal regime pensionistico obbligatorio (60 anni per le donne, 65 per gli uomini).

- GARANTITO
- ZAFFIRO - LINEA BILANCIATA PRUDENTE
- SMERALDO - LINEA BILANCIATA
- RUBINO - LINEA BILANCIATA DINAMICA

Desidero in tutta consapevolezza, in base al Documento Informativo e al Progetto Esemplificativo Standardizzato e dopo aver preso visione degli stessi, DICHIARARE di voler aderire al Fondo Pensione PREVIMODA DELL'60 e mio datore di lavoro a provvedere dalla mia retribuzione e dal mio TFR i contributi previsti dagli accordi contrattuali e a provvedere al rimborso versamento secondo i termini che saranno stabiliti dagli Organi di PREVIMODA e a spartire sulla mia retribuzione la somma di euro 2,50 da versare a PREVIMODA quale quota di iscrizione di mia competenza. Io sottoscrittore 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 e di essere in possesso del requisito di partecipazione.

Data

Firma leggibile

CONSENSO AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E SENSIBILI

Per la sintesi dell'informazione allegata ad ai sensi del D.Lgs. 196/2003 concernente il trattamento dei dati personali conosciuti e sensibili che mi riguardano, autorizzo all'emanazione dell'ufficio previdenziale competente, alla comunicazione degli stessi dati alle categorie di soggetti indicati al punto 5, lett. a) della predetta informativa che li possono sottoporre a trattamenti analoghi a quelli di cui al punto 1, lett. A) della medesima informativa ed autorizzo per legge, al trasferimento degli stessi dati all'estero come indicato al punto 7 della predetta informativa. Posso licenziare o revocare l'accesso ai servizi di informazione o di servizi di assistenza. Posso licenziare che il mio consenso è condizionato al rispetto delle disposizioni della vigente normativa.

Data

Firma leggibile

SPAZIO RISERVATO ALL'AZIENDA

- CCNL applicato: 1. tessile/abbigliamento 2. calzature 3. pelle/cuoio 4. giocattoli 5. occhiali
 6. spazzole/pennelli/scope 7. perne 8. lavanderie industriali 9. ombrelli 10. rettili da pesca

RAGIONE SOCIALE CODICE FISCALE

Stabilimento in Prov. () cap. Indirizzo

Tel. Fax E-mail

Il presente modulo costituisce parte integrante della Nota Informativa. R.L. I MODULI RUBINATI MEZZO FAX O E-MAIL, VERBANO RITORNATI NULLI. SI ACCETTANO SOLO MODULI ABBRUVI IN ORIGINALE.

Data di ricevimento della domanda Timbro e firma dell'azienda

Allegato L - PREVIMODA – ISCRIVIBILITA' DEI LAVORATORI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Le parti si danno reciprocamente atto di essere disponibili a modificare l'atto istitutivo del fondo di previdenza complementare Previmoda per consentire l'adesione al fondo anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi.

Analoga disponibilità dovrà essere verificata anche presso le altre parti istitutrici di Previmoda.

Allegato M - INTESA DI CATEGORIA SULL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il 16 maggio 2006, a Milano,

tra

Federazione dei Tessilivari e del Cappello, rappresentata dal Presidente Giorgio Giardini

e

le Organizzazioni Sindacali Femca-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Osvaldo Boglietti, Filtea-CGIL rappresentata dal Segretario Nazionale Marvi Massazza Gal, Uilta-UIL rappresentata dal Segretario Nazionale Gianfranco Salvi

considerato che:

con l'articolo 33 del CCNL 28 maggio 2004 si è provveduto alla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore tessilivari, rimandando a una successiva intesa nazionale la definizione di taluni aspetti applicativi riguardanti la formazione;

– l'art. 13 bis del Decreto legge n. 35/2005, convertito in Legge n. 80/2005, e la relativa circolare applicativa n. 30 del 2005 rimettono ai soggetti che stipulano i CCNL la disciplina dell'apprendistato professionalizzante e la determinazione degli elementi minimi di erogazione e articolazione della formazione;

– si intendono valorizzare i profili formativi già definiti a livello nazionale, fatte salve le integrazioni e specificazioni determinate dalle singole Regioni in accordo con le parti sociali, viene stipulato il presente accordo per la definizione degli aspetti attinenti alla formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante nei settori dei tessili vari.

Il piano formativo individuale (P.F.I.), da allegare al contratto di apprendistato, definisce il percorso formativo dell'apprendista per conseguire gli obiettivi del profilo formativo. Il P.F.I., in coerenza col profilo di riferimento, contiene il programma e l'articolazione della formazione, in tutto o in parte esterna o interna all'impresa e le eventuali conoscenze o abilità già possedute dall'apprendista. Il P.F.I. potrà essere modificato in corso di rapporto di apprendistato su concorde e formalizzata valutazione dell'impresa e dell'apprendista e del tutor.

Al fine di agevolare il ricorso all'apprendistato professionalizzante – soprattutto da parte delle piccole e medie imprese – e senza che tale aspetto condizioni l'applicazione della fattispecie prevista dall'art. 33 CCNL da parte dell'impresa, l'Organismo Bilaterale Nazionale del settore tessile (OBN – TAM), si impegna a:

– delineare e promuovere (eventualmente anche in collaborazione con l'ISFOL) un modello – tipo di PFI per gruppi o singoli profili formativi, individuando anche modalità di erogazione e articolazione della formazione esterna o interna, ritenuti maggiormente efficaci.

– Predisporre un fac-simile di dichiarazione e di comunicazione della capacità formativa da parte dell'impresa.

Tali modelli-tipo saranno aggiornati sulla base delle migliori prassi aziendali e formative note.

Inoltre, l'OBN-TAM realizzerà annualmente una rilevazione, tramite questionario, sul numero di apprendisti assunti nel settore e sulla formazione erogata.

Il P.F.I., considerate le specificità delle singole imprese, farà riferimento ai profili formativi indicati con il presente accordo.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per formazione formale si intende quel processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, che, svolgendosi all'interno di un contesto organizzato, attraverso il piano formativo individuale, mira a far acquisire all'apprendista conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali utili al conseguimento degli obiettivi definiti dal profilo formativo. In relazione alla formazione svolta all'interno delle aziende, le parti demandano all'OBN-TAM lo studio e l'approfondimento delle modalità di certificazione nonché la definizione di modelli-tipo di attestazione da parte delle aziende della formazione svolta.

La formazione formale sarà articolata tenendo conto:

- delle tematiche professionalizzanti collegate alla realtà aziendale, con contenuti di tipo tecnico-scientifico ed operativo, differenziati in funzione delle singole figure professionali ed anche orientati alla specifica realtà aziendale;
- delle tematiche trasversali di carattere settoriale, non specificamente collegate alla singola realtà aziendale, con particolare riferimento a discipline di sistema/settore e tecnico professionali (a titolo meramente esemplificativo: i comparti, le materie prime, i processi, i prodotti, il mercato, la logistica, la distribuzione, la qualità) e quelle destinate all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Tale formazione trasversale sarà pari ad un terzo del monte ore annuo previsto.

La parte di formazione riguardante nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sarà collocata all'inizio del percorso formativo.

Ferma restando l'entità complessiva di 120 ore medie annue di formazione prevista dall'art. 33 del contratto collettivo nazionale di lavoro 28 maggio 2004, tutte le materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda o entrambe contemporaneamente.

La formazione formale potrà avvenire con modalità di alternanza sul lavoro (*on the job*), in affiancamento, formazione a distanza (*e-learning*), in aula, attraverso seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ovvero con eventuali ulteriori modalità individuate nel P.F.I.

Tutte le tematiche formative potranno essere affrontate all'interno dell'azienda, direttamente o tramite docenti esterni, qualora la stessa abbia capacità formativa interna ovvero sia in possesso dei seguenti requisiti:

- presenza in azienda - o in aziende collegate - di risorse umane, con esperienza o titolo di studio adeguato, idonee a trasferire competenze;
- tutor della formazione con formazione e competenze adeguate;
- locali idonei, eventualmente anche all'esterno dell'azienda, in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. A titolo indicativo, si ritengono idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alle modalità di formazione da erogare.

La capacità formativa interna, espressa su tali basi, dovrà essere formalmente dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

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-TAM, avente sede presso la Federazione Tessilivari.

Nel caso in cui l'apprendista abbia intrattenuto precedenti periodi di apprendistato, che siano computati dalla nuova azienda così come previsto dall'art. 33 CCNL, il PFI verrà rimodulato tenendo conto della formazione già svolta e attestata dal precedente datore di lavoro.

Col presente accordo le parti concordano di fare riferimento, per quanto riguarda le figure di riferimento dei settori tessili vari, ai profili formativi predisposti dall'ISFOL, in collaborazione con le relative parti sociali, per le industrie del settore "Tessile - Abbigliamento - Moda - Calzature - Pelli e Cuoi" nel dicembre 2002, per la sperimentazione della normativa sull'apprendistato di cui alla Legge n. 196/1997. Il documento ISFOL è allegato e fa parte integrante del presente accordo (Allegato 1).

Le parti inoltre concordano che il documento di cui al punto 13 risulta integrato da alcuni profili formativi relativi a figure di carattere trasversale, inclusi nell'elenco allegato che fa parte integrante del presente accordo (Allegato 2).

Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto che:

- la clausola di ultrattività contenuta nel secondo capoverso della lettera A dell'art. 33 del vigente CCNL si interpreta nel senso che la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. 32 del CCNL 19 Maggio 2000 (estesa ai lavoratori di ottavo livello) si applica ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato di età inferiore ai 18 anni, fino a che non saranno compiutamente definite le clausole normative e contrattuali relative all'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Le nuove norme contrattuali relative all'apprendistato professionalizzante (art. 33 del CCNL 28 maggio 2004) si applicano anche agli apprendisti a partire dal diciassettesimo anno di età, se in possesso di una qualificazione professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003 n. 53 (art. 49, comma 2, del Decreto legislativo n. 276/1993 e successive modificazioni).

Quanto convenuto nel presente accordo ha carattere sperimentale e potrà essere sottoposto a verifica, anche in considerazione dell'evoluzione applicativa della disciplina a livello regionale.

Allegati:

Documento ISFOL: "Gli obiettivi formativi per l'apprendistato: il sistema delle industrie Tessili - Abbigliamento - Moda - Calzature - Pelli e Cuoio" del dicembre 2002.

Elenco Profili formativi relativi a figure di carattere trasversale.

Omissis.

FEDERAZIONE TESSILIVARI

Femca-CISL

Filtea-CGIL

Uilta-UIL