

UNILAVORO PMI, UNIPEL, FILP E CIU

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende Artigiane del Settore Pelletteria

**Testo coordinato con le modifiche introdotte dall'accordo integrativo del 12/10/2021
(Validità dal 1° novembre 2021 al 31 ottobre 2024)**

Roma, 19/10/2021

Parti Sottoscrittrici del presente CCNL:

UNILAVORO – PMI

UNIPEL – Unione Italiana Pelletterie

F.I.L.P. Federazione Italiana Lavoratori Pelletteria

CIU – Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Testo del c.c.n.l.

Premessa e ambito di applicazione

Il presente c.c.n.l. contiene disposizioni operanti per il settore delle Pelletterie artigiane.

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane così come definite dalla legislazione vigente dei seguenti settori:

- Lavorazione e confezione di calzature in pelle
- Lavorazione di oggetti in pelle, cuoio e surrogati di qualsiasi tipo.
- Bottoni in pelle
- Lavorazione e confezione di guanti in pelle
- Lavorazione o confezione a mano e/o su misura di indumenti del pellettiero, ecc.
- Riparazioni calzature, oggetti in pelle e/o cuoio.

Le parti si danno atto che fra le imprese dei comparti sopraindicati sono già comprese quelle che operano in subfornitura.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 - Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- di R.S.A. costituite ai sensi dell'Articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente C.C.N.L.;
- L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa anche tramite PEC.



- Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso anche la individuazione di un monte ore complessivo.
- I Dirigenti Sindacali Aziendali potranno godere di permessi retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali anche tramite PEC.
- Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
- Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
- Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Articolo 2 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tali permessi confluiscono in un monte ore siffatto:

- 5 ore mensili, cumulabili per trimestre, nella misura massima di 8 ore nello stesso mese, nelle aziende con più di 8 dipendenti;
- 4 ore annue per ciascun dipendente, con un minimo garantito di 16 ore, nelle aziende con 8 o meno di 8 dipendenti.

Tali permessi verranno utilizzati da un solo dipendente della stessa impresa nella stessa giornata.

I permessi verranno concessi quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto, di norma con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'atto della nomina od elezione, dalle Organizzazioni provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali dei lavoratori alle corrispondenti Associazioni imprenditoriali che provvederanno a comunicarle alla azienda in cui il lavoratore è in organico.

Articolo 3 - Assemblea

1. Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

2. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno tre giorni di anticipo.



3. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro

4. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

5. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

6. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL purché indicati nella convocazione.

7. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Articolo 4 - Referendum

Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Articolo 5 - Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Articolo 6 - Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate le contrattazioni regionali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

trattamenti retributivi integrativi;

premi di produzione; fringe benefit, welfare territoriale;



orario di lavoro;

Flessibilità - Banca ore;

tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;

pari opportunità;

individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;

regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;

formazione professionale;

determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;

determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 l. 300/70;

disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;

specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;

referendum.

Rientrano nell'ambito della contrattazione Aziendale i seguenti istituti:

a) mensa o buoni pasto e welfare aziendale;

b) tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e o regionale;

c) specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;

d) ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;

e) l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;

f) le modalità per la collaborazione nell'espletamento della prestazione lavorativa;

g) la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai tele centri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

TITOLO II - ENTE BILATERALE



Articolo 7 - Ente Bilaterale

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla ESBII (Ente Sviluppo Bilaterale Imprese per l'Italia) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente C.C.N.L.

a) L'ESBII è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

A tal fine l'ESBII attua ogni utile iniziativa e in particolare:

b) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

c) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;

d) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;

e) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

g) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;

h) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt. 8, 17 e 18 del presente C.C.N.L., nonché ne coordina le attività;

i) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;

j) svolge
i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

k) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

l) può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società



cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;

m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;

n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;

o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

p) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

q) L'ESBII svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, ALL'ESBII Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali o di nuove disposizioni di legge.

L'ESBII potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi L'ESBII potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti e Scuole, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli organi di gestione DI ESBII Saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli ESBII Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'ESBII - nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art. 7bis – Fondi Residuali



Le aziende tenute al versamento ai Fondi di Solidarietà Bilaterale di settore continueranno a finanziare tali fondi come previsto dalla normativa di riferimento.

Articolo 8 - Enti Bilaterali Territoriali

L'ESBII Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri per l'Impiego;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.SBII Nazionale e con la rete degli ESBII Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
- i) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un fondo di formazione continuo da costituire o già costituito;
- j) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
- k) L'ESBII Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.
- l) Per la certificazione dei contratti di lavoro, L'ESBII Territoriale si avvale di apposite commissioni istruttorie e della Commissione Nazionale di Certificazione.



m) L'ESBII Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Art. 8 bis Organismo Paritetico Nazionale O.P

1. Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale, in sigla O.P. costituito per effetto dell'art 27 dello statuto di ESBII costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

2. O.P é costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.

A tal fine O.P attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all' obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.

Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008.

- Dare comunicazione all' INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST.
- Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale qualora l'azienda intenda avvalersi dei servizi erogati da O. P è stabilito nella misura di € 0.08 centesimi / ora per dipendente su base oraria di 160 ore mensili a carico azienda (per 13 mensilità)

Tale Versamento è da effettuare attraverso il codice flusso uniemens W442 con specifica causale indicata in "servizi dell'organismo paritetico"

Articolo 9 - Assistenza Sanitaria Integrativa



Le Parti concordano sull'utilizzo dei Fondi Sanitari Integrativi "MEDIPREV" e "ASSICURMED", in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, comma 2, lett. A del T.U.I.R. e s.m.i.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 18,00 mensili per dodici mensilità per ciascun lavoratore in carico all'azienda da versare in rate mensili con le seguenti modalità:

- Versamento tramite F24 con codice "ASS1"
- Bonifico bancario su conto corrente del Fondo Sanitario.

Tali modalità potranno essere modificate dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL con apposito accordo.

La quota per l'assistenza sanitaria integrativa va versata entro il 16 del mese e al momento del recepimento del contratto con la specifica causale "Assistenza Sanitaria Integrativa".

Per l'iscrizione di ogni lavoratore al Fondo Sanitario è previsto il versamento di una quota una tantum di € 30,00 (trenta/00), da effettuarsi da parte del datore di lavoro con bonifico bancario contestualmente al primo versamento relativo al lavoratore.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del SSN della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione Fondo Sanitario circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.

I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo all'istituendo Fondo Sanitario.

Articolo 10 – Attività di conciliazione nazionale

- Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione intersindacale così come all'interno delle aziende, intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

- A tal fine, le Parti intendono attribuire all'Ente Bilaterale ESBII con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.



- In pendenza di un procedimento instaurato presso l'Ente bilaterale ESBII, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Articolo 11 - Convocazione della Commissione

- La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.
- L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.
- La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
- Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Articolo 12 – Commissioni di monitoraggio Nazionale

- L'ESBII, può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
- A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
 - riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - E.SBII. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli ESBII Territoriali;
 - elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, E.SBII. Nazionale;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;



- predisporre i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;

Articolo 13 - Finanziamento Ente Bilaterale

Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale è stabilito nella misura di € 12,00 per dipendente, di cui 10 euro a carico azienda (per 13 mensilità) e € 2 euro a carico del dipendente per 13 mensilità. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 45,00 lordi.

L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'azienda che non aderisce a una delle sigle sindacali fondatrici di ESBII e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall' ESBII Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

L'ESBII Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli ESBII Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale all'occorrenza.

Articolo 13 bis - Assistenza Contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori , che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende le parti concordano di procedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura pari a 0.06 euro su base oraria mensile pari a 160 ore per 12 mensilità, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311 (codice W442).

TITOLO III - CONTROVERSIE

Articolo 14 - Conciliazione controversie in sede sindacale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione all'interno delle aziende, concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.



Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.

Le suddette controversie potranno essere devolute all'Ente bilaterale ESBII NAZIONALE.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Articolo 15 - Attivazione della procedura di conciliazione

- Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano.
- A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Articolo 16 - Richiesta del tentativo di conciliazione

- La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Articolo 17 - Convocazioni delle parti

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Articolo 18 - Istruttoria

- La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.



- All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Articolo 19 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

1) Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;
- La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Articolo 411 c.p.c.
- Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
- Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
- Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Articolo 20 - Risoluzione bonaria della controversia

- Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c.

Articolo 21 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 9.

Articolo 22 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione



- Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.
- Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
- Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Articolo 23 - Risoluzione della lite in via arbitrale

- Ai sensi dell'Articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;

b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;

c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

- Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

- Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Articolo 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Articolo 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Articolo 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Articolo 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Articolo 24 - Controversie collettive

- Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.



1bis. La Direzione Aziendale e RSA potranno concordare in qualunque momento di sospendere la contrattazione e di attivare un procedimento di mediazione o di arbitrato da parte della commissione nazionale di cui all'art.9 del presente CCNL, seguendo le regole definite dalle Parti stipulanti con apposito accordo.

- Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 9.

Articolo 25 - Sistemi di video sorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'Art. 4 della Legge 300 del 1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali oppure i sindacati dei lavoratori firmatari del CCNL possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 26 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'Art 9 della Legge 300 del 1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 27 - Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di semplificare le procedure di formazione e di aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, il presente c.c.n.l. prevede che tale formazione possa avvenire tramite l'utilizzo di strumenti di Formazione a distanza.

TITOLO III – Disciplina del rapporto di lavoro

Articolo 28 – Assunzione

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.



Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 152/1997, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede di assunzione o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la tipologia del rapporto di lavoro e l'eventuale durata in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del c.c.n.l. applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto) ;
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Articolo 29 – Periodo di prova

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualifica per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta, la cui durata non potrà essere superiore a:

<i>Livelli</i>	<i>Qualifiche</i>	<i>Periodo</i>
6° super	Quadri	6 mesi
6°	Impiegati	6 mesi
5°	Impiegati-intermedi	3 mesi
4°	Impiegati	2 mesi
	Operai	7 settimane
3°	Impiegati	1 mese e 1/2
	Operai	6 settimane
2°	Impiegati	1 mese
	Operai	5 settimane



1°	Operai	4 settimane
----	--------	-------------

La malattia, 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 all'art. 74; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza dal periodo di prova per la parte residua. L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento da entrambe le parti, la rescissione del rapporto senza alcun preavviso. In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, nonché gli eventuali ratei di gratifica natalizia, ferie, t.f.r., calcolati secondo i criteri previsti ai rispettivi articoli.

Le parti convengono che, in caso di riassunzione di personale già occupato nei 12 mesi precedenti presso la stessa azienda, con identica qualifica e mansione, il periodo di prova sarà considerato già espletato.

Articolo 30 – Classificazione del personale

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche "operai", "intermedi", "impiegati", "quadri", i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su sette livelli secondo lo schema che segue:

- 6° super: quadri;
- 6°: impiegati;
- 5°: impiegati-intermedi;
- 4°: impiegati-operai;
- 3°: impiegati-operai;
- 2°: impiegati-operai;
- 1°: operai.

L'inquadramento unico di cui sopra determina livelli comuni di retribuzione minima contrattuale. L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate all'art. 31, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrare per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale, o in seconda istanza, a livello nazionale.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro tre mesi dall'insorgere della contestazione. Eventuali nuove forme di organizzazione del lavoro non implicano il riconoscimento automatico di livello superiore.

Articolo 31 - Classificazione del personale per il Settore Pelle e cuoio

Inquadramento

Declaratorie

1° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori di prima assunzione nel settore per un periodo massimo non superiore a 9 mesi, nonché i lavoratori addetti a mansioni di manovalanza e/o pulizia.

2° Livello

Appartengono a questo livello:



- i lavoratori addetti a mansioni di normale complessità e/o variabilità, la cui esecuzione richiede normali capacità pratiche;
- i lavoratori addetti a mansioni amministrative di mera esecuzione.

3° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni complesse e/o variabili, la cui esecuzione richiede capacità tecnico- pratiche, acquisite con un medio periodo di esperienza di lavoro;
- i lavoratori che, su direttive ricevute, svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica d'ufficio, nel rispetto di procedure prestabilite.

4° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e variabilità, la cui esecuzione richiede buone capacità tecnico-pratiche, acquisite tramite una consistente esperienza di lavoro e/o adeguato tirocinio;
- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono una adeguata preparazione professionale od una corrispondente esperienza.

5° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che esplicano particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, su tutte le fasi della lavorazione e/o guidando e coordinando con carattere di continuità e con facoltà di iniziativa, il lavoro di altri lavoratori;
- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base di indicazioni di massima ricevute dal diretto superiore.

6° Livello

Appartengono a questo livello: quadri

- i lavoratori con funzioni direttive che, nell'attuazione dei programmi generali aziendali, operano con facoltà decisionale ed autonomia di iniziativa.

6° Livello Super

Appartengono 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 di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa".
- Per quanto riguarda gli "impiegati con funzioni direttive", il CCNL stabilisce che: "Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che operano in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa e autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale".
- Nello specifico si tratta di:
- responsabile del servizio amministrazione;
- responsabile del servizio commerciale;
- responsabile del servizio organizzazione di produzione;
- responsabile del servizio ricerche;
- responsabile del servizio creazione esclusiva interna disegnatore modelli;
- responsabile del servizio elaborazione dati;
- coordinatore e/o analista EDP.



Appartengono a questo livello con qualifica di quadro, inoltre, le seguenti tipologie di lavoratori:

- Coordinatore di gruppo: operaio dotato di consistente esperienza nel proprio settore e contesto di riferimento che si occupi del coordinamento di un gruppo di due o più persone.

Per ciascun gruppo di cui al comma precedente è facoltà prevedere due coordinatori;

- Maestro Artigiano: lavoratore qualificato il cui titolo è attribuito dalla Camera di Commercio ed i cui requisiti sono specificati ai sensi delle normative regionali di riferimento;

- Esperto di pelletteria: lavoratore in possesso di determinati requisiti di professionalità ed esperienza debitamente riconosciuti e qualificati ai sensi della L. 4/2013 e sottoposti a validazione dell'Ente Bilaterale.

Il contratto collettivo per l'inquadramento in questo livello, che è attribuibile solo a mansioni di impiegato o quadro (e non operaio), pone l'accento sulla capacità di gestione, organizzativa e professionale del lavoratore, che per avere diritto a tale livello deve "funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità" e soprattutto operare in settori rilevanti dell'impresa. E' quindi necessaria un'ampia facoltà di iniziativa e autonomia del lavoratore (si rimanda a tal riguardo alla normativa Quadri – art. 94 del presente CCNL).

Esemplificazioni Settori pelli e cuoio (Tab. A)

1° Livello

Vedere declaratoria.

2° Livello

Addetti a:

- cuciture semplici a mano e a macchina
- lavori di ripiegatura al tavolo
- montaggio cerniere, serrature, rivettature
- scarnitura parti secondarie dei manufatti
- taglio di foderami e feltri
- centralinista
- fattorino
- semplice registrazione dati.

3° Livello

Addetti a:

- taglio di parti secondarie in pelle
- stampatori a pressa
- filettatura a mano
- scarnitura e spaccatura pelli con macchine predeterminate al banco di montaggio
- cucitura del manufatto in pelle
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° Livello

Addetti a:

- taglio di parti primarie in materiali pregiati (rettili, capretti, tessuti, ecc.)
- macchinista che esegue ogni tipo di cucitura su manufatti in materiali pregiati (rettili, capretti, tessuti, ecc.)
- confezione e/o montaggio completo di qualsiasi manufatto fine al banco, effettuato in completa autonomia operativa



- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° Livello

Addetti a:

- programmazione EDP
- predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° Livello

Vedere declaratoria.

6° Livello Super

Vedere declaratoria.

Articolo 32 - Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi:

paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.).

Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Settore Pelle e Cuoio (TABELLA A)

Livello	Retribuzione tabellare	Indennità di funzione
6S	1.798,68	20,66
6	1.683,90	
5	1.543,11	
4	1.426,60	
3	1.368,03	
2	1.309,04	
1	1.238,05	

Nota: A decorrere dal 16 NOVEMBRE 2019 per le imprese di tutti i settori ricompresi nel presente c.c.n.l. non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.)
6° S	€ 25,00
6°	€ 25,00
5°	€ 25,00
4°	€ 25,00
3°	€ 25,00
2°	€ 25,00



1°	€ 25,00
----	---------

Articolo 33 - Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale

Retribuzione tabellare o stipendio: le parti hanno inteso indicare i minimi contrattuali riportati nelle tabelle allegate e regolati dalle normative relative.

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

- retribuzione tabellare;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo;
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile) ;
- tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o per periodi brevi, ivi compresa la quota dei 30 euro di cui all'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Retribuzione globale di fatto: le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto 2 quelli attinenti ad elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese (gratifica natalizia, ecc.).

Elemento retributivo regionale: la contrattazione collettiva regionale può prevedere, inoltre, l'erogazione di un ulteriore elemento retributivo variabile collegato alla produttività del settore. Resta inteso che il diritto all'erogazione di tale elemento economico sorge solamente in presenza di una specifica previsione contrattuale da parte del contratto collettivo regionale di lavoro.

Tale erogazione salariale di II livello avrà le caratteristiche per consentire l'automatica applicazione degli sgravi previsti dalle vigenti norme di legge.

Articolo 34 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile secondo le consuetudini dell'impresa con le modalità previste dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

La consegna della retribuzione al lavoratore deve essere accompagnata da un prospetto paga contenente le seguenti indicazioni:

- 1) estremi del livello del lavoratore;
- 2) elementi costitutivi della retribuzione;
- 3) elementi costitutivi della trattenuta;
- 4) elementi del periodo di paga relativo.

Il datore di lavoro sul prospetto di paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizioni che tale reclamo sia avanzato all'atto del pagamento. Il reclamo per gli errori contabili non è necessario sia esercitato all'atto della riscossione della retribuzione purché venga inoltrato entro l'anno.

Articolo 35 - Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione è oraria e si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173. In caso di orario settimanale di 36 ore di cui all'art. 36 "Lavoro a squadre" la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Articolo 36 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro contrattuale è, di norma, di 40 ore settimanali e, di norma, di 8 ore giornaliere; questo verrà distribuito normalmente sui primi 5 giorni della settimana, fatto salvo quanto previsto dall'art. 38 "Flessibilità



 **UNIPEL**
Unione Italiana Pelletterie

dell'orario di lavoro" e i casi di quelle imprese che hanno rapporti diretti con il pubblico ed orari regolamentati dagli enti locali.

Resta inteso che le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale, saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui agli art. 41 e 42

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali ed infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro contrattuale.

Al fine di 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 convengono che sarà possibile:

- distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali, per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole, delle procedure e del sistema di relazioni sindacali stabiliti dagli accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l. al livello di contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima a livello territoriale, attraverso la consultazione dei lavoratori interessati.

Con riferimento a quanto previsto per i lavoratori turnisti le parti concordano che sono fatti salvi, a tutti gli effetti, eventuali trattamenti difformi verificatisi prima del 25/7/2011.

Durata media dell'orario di lavoro

Ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, comma 4, la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del citato decreto legislativo, è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. In presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, le parti, nell'ambito della contrattazione collettiva regionale, potranno concordare l'estensione del suddetto periodo di riferimento da 6 a 12 mesi.

Art. 36bis – Lavoro a squadre

E' considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicinano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore. L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezz'ora. La distribuzione dell'orario di lavoro viene stabilita in conformità con le disposizioni di cui all'art. 36 e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggere all'entrata dello stabilimento.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 36, l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a 40 ore, ivi compresa la mezz'ora giornaliera di riposo.

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

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

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro, finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti, che comporti la distribuzione della prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, P orario settimanale contrattuale è di 36 ore con la retribuzione di 40 ore.

Per i turni fino a 6 ore non è previsto P intervallo di riposo. Le eventuali prestazioni che eccedono le ore 7 e 30 minuti giornaliere di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione di fatto per il tempo eccedente aumentate della maggiorazione di straordinario.

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

Nel caso di modifica del turno assegnato, il lavoratore dovrà comunque fruire - all'atto del passaggio a diverso turno - di un adeguato periodo di riposo.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 36.

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



Tale maggiorazione verrà computata agli effetti del trattamento di ferie, gratifica natalizia e TFR in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale del lavoro a squadre, nell'anno solare. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero. Per i fanciulli e gli adolescenti la mezz'ora di riposo intermedio di cui al 1° comma del presente articolo è stata determinata attuando la facoltà prevista dalla legge in materia.

Articolo 37 - Durata massima dell'orario di lavoro

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 12 mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003.

La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata dalla legislazione vigente.

Articolo 38 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connesso a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per fare 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, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 100 ore nell'anno.

La contrattazione collettiva regionale potrà modificare il numero delle ore massime annuali previste dal comma precedente.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di 6 mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Modalità applicative, relative alla retribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti. La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Le parti convengono che fra le materie oggetto di trattativa a livello regionale viene prevista la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente articolo.

In considerazione delle caratteristiche dimensionali e di organizzazione del lavoro delle imprese del settore, sarà possibile a livello di contrattazione collettiva regionale concordare soluzioni idonee in materia di flessibilità dell'orario di lavoro rispondenti alle necessità aziendali e dei lavoratori.

Articolo 39 - Gestione dei regimi di orario

Le parti, a livello regionale o, su esplicito mandato, a livello territoriale possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti individueranno le modalità di costituzione di modelli di "banca-ore" riguardanti tutti i lavoratori dell'impresa coinvolta, cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.



R.I.S.A.L.S.



UNIPEL
Unione Italiana Pelletterie

In tale ambito, le parti definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore dei singoli lavoratori, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.

Le parti potranno altresì individuare le diverse combinazioni di utilizzo della suddetta "banca-ore" con possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Articolo 40 - Lavoro straordinario

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito contestualmente oltre le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Il lavoro straordinario ha carattere volontario; fanno eccezione, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, le ore straordinarie richieste nei casi di manutenzione, fuori servizio di impianti, inventario.

La prestazione di lavoro straordinario verrà concordata tra il datore di lavoro ed il lavoratore con un limite massimo individuale di 220 ore annue di cui un terzo recuperabile tramite riposi compensativi non retribuiti, fruibili in ragione della effettuazione di almeno 24 ore di straordinario.

La data di godimento dei riposi compensativi maturati verrà concordata tenendo conto delle necessità tecnico-produttive dell'impresa e delle esigenze del lavoratore.

Per ogni ora straordinaria l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata delle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno: 30% per le prime 4 ore; 35% per le successive ore;
- lavoro straordinario notturno: 50%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro straordinario notturno-festivo: 50%.

Articolo 41 - Banca ore individuale

Per adesione volontaria dei lavoratori, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore permesso retribuito pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data; tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

Articolo 42 - Lavoro notturno, domenicale e festivo

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestatato tra le



22.00 e le 6.00.

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali, festive, o di riposo compensativo (ad esclusione del quartultimo e terzultimo comma al presente articolo).

Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto applicando una maggiorazione pari al 15%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide con la domenica. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

È considerato lavoro festivo quello prestato il:

1° gennaio (Capodanno);
6° gennaio (Epifania);
lunedì di Pasqua;
25 aprile
1° maggio (Festa del Lavoro);
2 giugno (Festa della Repubblica);
15 agosto (Assunzione);
1° novembre (Ognissanti)
8 dicembre (Immacolata Concezione);
25 dicembre (S. Natale);
26 dicembre (S. Stefano)
giorno del S. Patrono del luogo di lavoro

Qualora la festività del Santo patrono coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa.

La festività del Santo patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo.

Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato 24 ore prima, salvo casi urgenti ed eccezionali. Il lavoratore che svolga lavoro domenicale ha diritto ad usufruire di un giorno di riposo compensativo entro 15 giorni dalla prestazione lavorativa prestata

Si intendono qui richiamate le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne ed i minori.

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

- lavoro notturno: 33%;
- lavoro domenicale e festivo diurno: 35%;
- lavoro notturno festivo: 50%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né fra loro, né con quelle previste per il "Lavoro straordinario" e la maggiore assorbe la minore.

Per i lavoratori addetti a lavoro notturno, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per ferie o gratifica natalizia, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati - nell'anno di maturazione dei rispettivi istituti - i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro notturno.

Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a due settimane verranno considerate come mese intero.



I lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6,34 ore per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977. Detti riposi compensativi dovranno essere usufruiti tramite permessi giornalieri, collettivi o individuali e dovranno essere utilizzati entro l'anno solare. Detta utilizzazione verrà concordata tra le parti a livello aziendale, qualora le parti verifichino per ragioni indipendenti da reciproche volontà che le festività non venissero fruite, le stesse verranno retribuite nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare.

Il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore annue. Tali permessi saranno utilizzati previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, in base alle esigenze delle parti.

Qualora le parti verifichino che, per ragioni indipendenti da reciproche volontà, tali permessi non venissero fruiti, in tutto o in parte, gli stessi verranno monetizzati entro la fine dell'anno solare successivo a quello di maturazione e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza. Le medesime scadenze si applicano anche ai riposi compensativi.

Per i criteri di maturazione, si fa riferimento alle vigenti disposizioni sul godimento delle ferie (in dodicesimi).

Articolo 43 – Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie pari a 4 settimane.

Tre settimane di ferie potranno essere godute consecutivamente mentre la quarta settimana potrà essere goduta in separato periodo. I periodi di godimento delle ferie saranno concordati con adeguato anticipo, tenendo conto sia delle esigenze tecniche dell'azienda sia delle esigenze del lavoratore.

Ogni periodo settimanale verrà compensato con la retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

In caso di godimento frazionato, il periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi qualora vi sia una distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni. In caso di anticipo della concessione di ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale decorrerà dalla data di maturazione. Agli effetti della maturazione delle ferie, verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro non dipendenti dalla volontà del lavoratore (ad esclusione delle sospensioni per mancanza di lavoro concordate fra le parti), nonché dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane. Per le festività elencate all'art. 42 che cadano nel corso delle ferie si deciderà aziendaliamente se queste determinino prolungamento o meno del periodo stesso e si applicheranno conseguentemente i relativi trattamenti economici.

Articolo 44 - Permessi brevi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Articolo 45 - Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente entro il 2° grado

Sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.



Articolo 46 - Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

Periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva.

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.

Articolo 47 - Aspettative per lavoratori tossicodipendenti

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dagli appositi articoli del presente contratto.

Articolo 48 - Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale

Tutti i periodi di aspettativa di cui agli articoli 41 e 42, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto dodici anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 7 giorni di calendario. Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 53.

Art. 48bis – Disciplina dei congedi parentali su base oraria

In recepimento del comma 1 ter dell'art. 32 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151, il congedo parentale potrà essere fruito da parte di ciascun genitore anche su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

In detto caso la fruizione su base oraria potrà essere ammessa per periodi pari a un minimo di 4 ore giornaliere, previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro di 15 giorni e previo accordo fra le parti in relazione alla fungibilità del lavoratore e all'organizzazione aziendale ovvero dei turni di lavoro.

In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal D.Lgs. 151 del 2001.

Articolo 49 - Norma di non onerosità per l'azienda

I periodi di aspettativa di cui agli artt. 46 e 47 non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 50 - Lavoratori donatori di midollo osseo

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52.

Articolo 51 - Congedo matrimoniale



Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo per gli stessi impiegati ed intermedi decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile, l'operaio e l'apprendista hanno diritto al pagamento di 80 ore di retribuzione di fatto. Per gli operai, gli apprendisti e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi dal termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Articolo 52 - Maternità

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo di 5 mesi, alle lavoratrici sarà erogata un'integrazione del trattamento corrisposto dall'istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Articolo 53 - Servizio in organizzazioni di volontariato

Fermo restando quanto previsto dal DPR 194/2001 compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive delle aziende 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 226/91 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 sei mesi.

Articolo 54 - Aumenti periodici di anzianità

Tutti i lavoratori, per l'anzianità maturata presso una stessa azienda, hanno diritto a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità, fissati nelle seguenti misure mensili:

Livelli	Importi
	Euro
6° super	15,49
6°	12,91
5°	10,85
4°	9,30
3°	8,26
2°	7,75
1°	7,23
Apprendisti	5,16



Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Detti aumenti periodici non assorbono, né possono essere assorbiti, da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo il caso in cui tali assorbimenti sono stati espressamente previsti.

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

In caso di passaggio di livello successivo 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 livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Apprendisti: All'atto del passaggio in qualifica, all'apprendista saranno integrati, sulla base della nuova qualifica conseguita, i valori degli aumenti periodici già maturati.

Norme transitorie per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero

Gli operai e gli apprendisti, in forza al 31/7/1980, conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data. Per i lavoratori che non abbiano già maturato a tale data il massimo degli scatti previsti dalla normativa precedente, la frazione di biennio in corso di maturazione al 31/7/1980 sarà trasformata in cifra (ventiquattresimi) sulla base della retribuzione e della contingenza in atto al 31/7/1980, che verrà erogata a partire dal 1/8/1980.

Detti importi in cifra (scatti interi e/o ventiquattresimi) saranno assorbiti all'atto della maturazione dei primi 4 scatti previsti dal nuovo regime, nella misura del 25% ad ogni nuovo scatto.

Gli impiegati e gli intermedi in forza al 31/7/1980 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti di anzianità maturati entro tale data, inclusi i ventiquattresimi dello scatto in corso di maturazione, da calcolarsi sul minimo e sulla contingenza in vigore al 1/1/1980,

Per ogni scatto intero maturato al 1/7/1980 verrà erogata la somma di euro 1,55 (lire 3.000) a titolo di mancata rivalutazione annuale.

Le somme di cui ai due commi precedenti verranno erogate a partire dal 1/8/1980.

A partire dal 1/8/1980 gli impiegati e gli intermedi di cui sopra avranno diritto a maturare tanti aumenti periodici interi nella nuova normativa fino al raggiungimento del numero massimo stabilito dalla previgente regolamentazione (10 scatti biennali).

Articolo 55 - Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

Premessa

Le parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile. Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese dei settori dell'Area Tessile- Moda un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

1. Norme generali

Ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 2015 e s.m. l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente c.c.n.l. e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2. Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.



Ai sensi dell'art. 44, del D.Lgs. n. 81 del 2015 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano formativo individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano formativo individuale (PFI).

4. Periodo di prova

Tra le parti può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 4 mesi. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5. Apprendistato presso altri datori di lavoro

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 dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6. Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

- 1° gruppo (livelli 4°, 5°, 6° e 6° super): durata: 5 anni;
- 2° gruppo (livello 3°): durata: 5 anni;
- 3° gruppo (livello 2°): durata: 3 anni.

Per gli impiegati amministrativi la durata è ridotta a 3 anni, a tutti gli effetti contrattuali ivi compresi quelli retributivi.

Gli apprendisti con mansioni di cui al 3° livello per le quali era prevista una durata del periodo di apprendistato di 5 anni nei previgenti c.c.n.l., con la presente disciplina vengono inquadrati nel 1° gruppo di cui sopra conservando la durata di 5 anni.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 3 dicembre 2010, agli apprendisti che, all'atto dell'assunzione risultano essere in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di una laurea riconducibile alla qualifica da raggiungere, il periodo di durata del contratto di apprendistato è ridotto di 6 mesi.

Qualora, a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.



Resta inteso che, qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

6-bis. Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

7. Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione tabellare prevista dal presente c.c.n.l., relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	88%	93%	93%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	91%	91%	96%	100%	100%	100%
3°	70%	70%	75%	96%	100%	100%	-	-	-	-

8. Piano formativo individuale (PFI)

Il Piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di Piano formativo individuale.

Il Piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.



Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli Enti bilaterali.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9. Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi relativamente ad una specifica qualifica, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente c.c.n.l. ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'ISFOL i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

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

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo. Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e il monte ore andrà ridotto.

10. Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale. Il referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, oppure un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

11. Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro, sulla base del modello posto in allegato.

12. Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l., rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

Tale disposizione si applica anche agli apprendisti in forza, assunti ai sensi della precedente normativa di legge.



13. Ferie

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l., rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

14. Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15. Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale; in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente c.c.n.l. e dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

16. Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dal 1° agosto 2014.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Norme finali

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 all'articolo 78 del presente c.c.n.l.

Articolo 56 - Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a ventiquattro mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.



Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2 lett. a) dell'art. 23 D.Lgs. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

C) Durata complessiva massima del rapporto

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non accedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. 1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

D) Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

E) Intervalli temporali

Si richiamano le disposizioni del dlgs 81/15

Articolo 57 - Lavoro a tempo parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (cosiddetto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.



Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza, formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto).

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente c.c.n.l., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dagli artt. 40 e 42 del presente CCNL.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, ad esclusione del caso di cui al precedente punto b) (oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali); a questo proposito l'azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, le richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

f) I lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il Servizio sanitario pubblico 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.

Articolo 58 - Lavoro a domicilio



Le parti, nel sottolineare il ruolo propulsivo sociale ed occupazionale del sistema di imprese artigiane dei settori Cuoio e Pelli convengono sulla opportunità di favorire ogni forma occupazionale regolare, compreso il lavoro a domicilio. Le parti concordano di dar luogo al necessario sistema di confronti e verifiche per una piena attuazione dei disposti contrattuali in materia. Le parti si impegnano, inoltre, ad intraprendere adeguate iniziative di razionalizzazione di alcune norme vigenti, al fine di:

- ridurre i costi contributivi datoriali con una diversa riparametrazione dei minimi salariali giornalieri rapportandoli alle reali prestazioni fornite dai lavoratori;
- ridurre e semplificare gli attuali documenti di controllo, superando la ripetitività degli stessi;
- sollecitare una chiara normativa sul trasporto del materiale che elimini le contraddizioni oggi esistenti in materia.

Le parti convengono, altresì, su una linea di impegno comune per superare i rischi insiti nell'attuale sistema legislativo in materia.

Le Associazioni artigiane forniranno i dati in loro possesso, relativi al lavoro a domicilio, alle Commissioni paritetiche, che potranno essere definite a livello provinciale o territoriale dalle parti stipulanti il presente contratto o al Sindacato territoriale, specificando nominativi ed indirizzi dei lavoratori assunti, articolati per singola azienda.

In riferimento a quanto sopra resta salvaguardato il vincolo del segreto professionale.

Definizione di lavoro a domicilio

È lavorante a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi ed a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione agli effetti del presente regolamento ed al miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 cod. civ., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consista nella esecuzione parziale, nel completamento dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavorante a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegua, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavoro in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in essi esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Limiti e divieti

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità dei lavoratori e dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o 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.

Responsabilità del lavoratore a domicilio

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro in conformità alle istruzioni ricevute.



Retribuzione

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione del livello o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza ed indennità accessorie.

L'indennità di contingenza dovrà essere tradotta in quote minuto tramite l'applicazione della presente formula:

$$\text{Quota oraria operaio interno}/60 = \text{quota minuto}$$

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite divisore 480.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad 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 dinanzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o diminuzione, del variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e dell'indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al punto c).

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 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.
- Le Commissioni di cui sopra potranno convocare le parti idonee a fornire tutti gli elementi 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.

Maggiorazione della retribuzione

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta ai lavoratori a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali - una maggiorazione del 22,5% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

b) In applicazione della L. n. 297/1982 l'indennità sostitutiva del TFR viene determinata dal 1/1/1989 nella misura del 7,4% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva delle maggiorazioni di cui al punto a).

Tale importo verrà accantonato mensilmente e corrisposto al termine del rapporto di lavoro, con le rivalutazioni previste dalla legge.



c) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, viene stabilita nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita di cui al precedente punto. Dette maggiorazioni saranno assorbite fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

Articolo 59 – Telelavoro

Definizione e campo di applicazione

Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Articolo 59bis - Lavoro Agile/Smart Working

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

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alle corrispondenti previsioni di legge.

Articolo 60 – Telelavoro: Carattere volontario

Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.

Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Articolo 61 – Telelavoro: Condizioni di lavoro, protezione dei dati e Diritto alla riservatezza

Condizioni di lavoro



Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Protezione dei dati

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Diritto alla riservatezza

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Articolo 62 – Telelavoro: strumenti di lavoro

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal presente paragrafo.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente paragrafo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Articolo 63 – Telelavoro: salute e sicurezza

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.

Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Articolo 64 – Telelavoro: organizzazione del lavoro



Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono 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, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Articolo 65 – Telelavoro: Formazione, Diritti Collettivi e Contrattazione Collettiva

Formazione

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Diritti collettivi

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Contrattazione collettiva

Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.

La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Articolo 66 - Aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.

Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua di cui all'art. 59 e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

Le parti individuano, quindi, i fondi interprofessionali quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività e concordano sulla necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.



Lo stesso potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.

Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari a 28 annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Articolo 67 - Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- a) oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- b) mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1) lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 2) per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Articolo 68 - Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.



Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello che potrà verificare la possibilità di definire percorsi formativi di raccordo tra l'attuale inquadramento e nuove figure professionali analogamente verranno definiti percorsi formativi per le lavoratrici sia di riqualificazione che di inserimento dopo la maternità.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

Articolo 69 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori dell'Area Tessile Moda, le imprese concederanno nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti ivi compresi i corsi di lingua italiana.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:

- a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano da 36 a 50 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare i corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti. Resta inteso che gli apprendisti soggetti a obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legislazione nazionale e regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo, contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Articolo 70 - Lavoratori studenti

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e alla preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame.

Gli stessi lavoratori hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie per accedere ai diritti di cui al presente articolo.

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative, non retribuite, non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne richiesta all'impresa, 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. La richiesta sarà autorizzata fatti salvi i casi di oggettive esigenze tecnico-organizzative.

Può usufruire di tale aspettativa un solo lavoratore per ogni anno solare e per un massimo di 30 giorni di calendario.



Articolo 71 - Lavoratori tossicodipendenti

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tre anni per l'esecuzione del suddetto trattamento riabilitativo.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

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 usufuita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.

L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuto utile ai fini

Articolo 72 - Trasferte

Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente con l'azienda.

Articolo 73 - Mezzi di trasporto per servizio

Ai lavoratori cui siano attribuite mansioni comportanti l'impegno di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

Articolo 74 - Cessione, trasformazione, trapasso d'impresa

La cessione o trasformazione dell'impresa non determina di per sé la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore, sempre che non venga liquidato in tempo utile dal precedente titolare, conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, livelli, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

Articolo 75 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 78 (Preavviso), 82 e 82-bis (Parte operai - t.f.r.), 91 e 91-bis (Parte quadri, impiegati, intermedi - t.f.r.), saranno corrisposte secondo le disposizioni previste dall'art. 2122 del codice civile.

Articolo 76 - Disciplina del lavoro

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la normale diligenza richiesta dalla natura del lavoro nell'interesse dell'azienda e della produzione e deve osservare le disposizioni nella esecuzione per la disciplina del lavoro stesso. La consumazione dei cibi e bevande nei locali dell'azienda deve essere disciplinata.

Articolo 77 - Trattenute per il risarcimento

I danni che comportino trattenute per risarcimenti debbono essere contestati al lavoratore non appena venuti a conoscenza della ditta.



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

Articolo 78 - Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di 12 (dodici) mesi.

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 21 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore chiedere la soluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore infortunato nell'azienda saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, ed il certificato medico relativo deve essere consegnato e fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie né in preavviso, né in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Articolo 79 - Pluralità e mutamento di mansioni

Al lavoratore che venga adibito, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella posizione, né modificare il livello e la retribuzione di competenza.

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

Al lavoratore che invece viene adibito temporaneamente a mansioni di livello superiore dovrà essere corrisposto il compenso stabilito per il livello stesso limitatamente al periodo in cui viene adibito a tale mansione. L'utilizzazione del lavoratore ai lavori di livello superiore per un periodo che superi due mesi e mezzo, anche in periodi frazionati, ove non sia giustificato dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio, permesso, ecc. comporta di diritto il trasferimento al livello superiore.

Quando il lavoratore sia contemporaneamente adibito a mansioni di livelli diversi percepirà la paga fissata per il livello superiore.

Qualora l'espletamento di mansioni di livello diverso raggiunga, anche assommando periodi diversi, un mese e mezzo di calendario, indipendentemente dalla frazione giornaliera, il lavoratore verrà assegnato al livello superiore.

Articolo 80 - Passaggio di qualifica

Ai lavoratori che passano dalla qualifica operaio a quella di intermedio o impiegato o da quella di intermedio a quella di impiegato, verrà riconosciuta l'intera anzianità aziendale ai fini degli istituti contrattuali che fanno specifico riferimento alle anzianità di servizio.

Articolo 81 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni al presente contratto possono essere punite:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) con multa fino ad una misura massima di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai tre giorni;



e) con il licenziamento senza preavviso ma con il solo t.f.r.

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati, per iscritto, con la precisa indicazione della infrazione commessa.

Rimprovero, multa, sospensione

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti al lavoratore:

- che abbandona il proprio posto senza giustificato motivo o senza l'autorizzazione prescritta;
- che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza nei termini previsti dal presente c.c.n.l.;
- che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione o senza giustificato motivo;
- che per disattenzione guasti il macchinario o il materiale di lavorazione, oppure non avverta i superiori diretti di rilevabili eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro.

La sospensione può essere inflitta a coloro che risultano essere recidivi in una delle mancanze sopra elencate e l'applicazione delle norme deve essere adeguata alla minore o alla maggiore gravità della mancanza.

Licenziamento

Il licenziamento, con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione senza preavviso, ma con t.f.r., può essere comminato:

- per litigio con vie di fatto in azienda;
- per assenza senza giustificato motivo per 3 giorni di seguito, o assenze ripetute e ingiustificate per 4 volte in un anno;
- per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;
- per furto a danno dell'azienda;
- per dolo o colpa grave;
- per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionatura, lavorazioni per conto proprio o di terzi con danno all'azienda;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel paragrafo "Rimprovero, multa e sospensione", di cui al presente articolo, quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso paragrafo.

Modalità e prescrizioni

Ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970, il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 12 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Non si terrà conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari trascorso un anno dalla loro comminazione.

Articolo 82 - Preavviso di licenziamento o dimissioni

Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore non in prova e non determinate da giusta causa, potranno aver luogo in qualunque giorno del mese con preavviso di:

Settori tessile, abbigliamento, calzaturiero

6° livello super	Quadri	3 mesi
6° livello	Impiegati	3 mesi



5° livello	Impiegati	2 mesi
	Intermedi	1 mese e 1/2
4° livello	Impiegati	1 mese e 1/2
	Operai	5 settimane
3° livello	Impiegati	1 mese
	Operai	3 settimane
2° livello	Impiegati	1/2 mese
	Operai	2 settimane
1° livello	Operai	1 settimana

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale. Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti t.f.r.

PARTE OPERAI

Articolo 83 - Sospensioni e riduzione del lavoro

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore a 15 giorni, nonché di riduzione del lavoro a meno di 24 ore settimanali, per un periodo superiore a 4 settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

Articolo 84 - Tredicesima mensilità

In occasione delle feste natalizie l'impresa corrisponderà al lavoratore un compenso la cui misura è pari a 173 ore di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanto sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa. Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero. Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge ad integrazione delle quote erogate dagli istituti preposti.

Articolo 85 - Trattamento economico per malattia - Infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro l'operaio avrà diritto a un'integrazione economica in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'istituto assicuratore che gli consenta di percepire le seguenti percentuali minime:

Per il Settore tessile, abbigliamento, calzaturiero:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 7° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;



- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dall'8° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato assente ingiustificato.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL.

Articolo 86 - Malattia professionale e infortunio sul lavoro

In caso di infortunio o malattia professionale l'operaio avrà diritto ad una integrazione economica, in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'Istituto assicuratore, che gli consenta di percepire fino al 100% della retribuzione normale di fatto netta dal giorno in cui si verifica l'evento e fino a guarigione clinica.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali ed economici che determinano per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli definiti per gli operai.

Comunque, complessivamente il lavoratore assente per infortunio o malattia professionale non potrà percepire un trattamento superiore alla retribuzione normale di fatto del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore vigenti al momento dell'applicazione del presente Contratto.

Articolo 87 - festività

Per le festività di cui all'art. 42 il trattamento economico degli operai ed apprendisti sarà di 8 ore di retribuzione di fatto per regime di prestazione su 5 giorni e di 6,34 ore per prestazione su 6 giorni.

In caso di festività coincidenti con la domenica o con il sabato verrà corrisposto un trattamento economico pari a 8 ore della retribuzione di fatto ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,05%.

La festività coincidente con altre festività sarà compensata, con ulteriori 8 ore della retribuzione di fatto.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto ai lavoratori anche se risultino assenti dal lavoro per i seguenti motivi:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- sospensione dal lavoro - a qualunque causa dovuta - indipendentemente dalla volontà del lavoratore per le festività nazionali, per le festività religiose, limitatamente a quelle cadenti nelle prime due settimane di sospensione;
- sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale, a coincidenza delle festività con la domenica;
- coincidenza delle festività con un altro giorno festivo: in tal caso sarà corrisposto ai lavoratori il trattamento previsto per ciascuna delle festività.

PARTE QUADRI – IMPIEGATI - INTERMEDI



Articolo 88 - Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro

In caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dalle aziende o dalle competenti autorità, la retribuzione di fatto del lavoratore non subirà riduzioni, salvo diverso accordo tra le parti in sede sindacale (anche ai sensi degli artt. 410 e 411 cod. proc. civ.) che preveda l'intervento degli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione vigente.

Articolo 89 - Indennità per maneggio denaro - Cauzione

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità anche finanziaria per l'errore ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% minimo contrattuale di stipendio mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Articolo 90 - Trattamento economico per le festività

Per i giorni festivi di cui all'art. 42 verrà applicato nei confronti degli intermedi e degli impiegati il seguente trattamento economico:

- a) 1/26 di retribuzione di fatto, quando non vi sia prestazione lavorativa;
- b) in caso di prestazione lavorativa saranno corrisposte tante quote orarie quante sono state le ore prestate, con le maggiorazioni indicate agli artt. 42.

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

In caso che la festività del Santo patrono cadente di sabato o di domenica coincida anche con una delle festività di cui all'art. 42 la stessa verrà retribuita con un altro ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Articolo 91 - Tredicesima mensilità

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposto al lavoratore una mensilità di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda.

Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate mese intero.

Articolo 92 - Trattamento di fine rapporto (t.f.r.)

All'impiegato e all'intermedio licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, calcolato secondo i relativi criteri e modalità.



Articolo 93 - Trattamento economico per malattia ed infortunio

In caso di malattia il lavoratore avente una anzianità fino a 10 anni ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione di fatto per i primi tre mesi e della metà per i successivi 3 mesi.

Il lavoratore avente una anzianità superiore ai 10 anni ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi e della metà per i successivi 6 mesi.

In caso di infortunio riconosciuto dall'INAIL, il lavoratore ha diritto alla corresponsione del 100% della retribuzione di fatto per 6 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità fino a 10 anni; per 10 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità superiore a 10 anni.

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

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti a lavoro senza giustificato motivo sarà considerato assente ingiustificato.

Articolo 94 - Normativa quadri

Ai sensi della L. 190/1985 ha la 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.

Tale fattispecie – considerata la particolare tipologia di impresa di riferimento del presente Contratto Collettivo (nello specifico: la micro e piccola impresa artigiana di pelletteria) – per ragioni di complessità delle mansioni svolte, include anche le seguenti figure, così come specificato nell'art. 31:

- Coordinatore di Gruppo;
- Maestro Artigiano;
- Esperto di Pelletteria.

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. In ragione, inoltre, del rapporto fiduciario che intercorre fra azienda e Quadri, si specifica che questi ultimi non hanno l'obbligo di rispettare alcun orario di lavoro e quindi di far rilevare la loro presenza all'ingresso o all'uscita della sede di lavoro.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei Quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale, dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti d'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 della L. 190/1985 in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 c.c. 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 della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di Quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Al personale con qualifica di Quadro viene riconosciuta un'indennità di funzione di euro 20,66.



Con riguardo all'eventuale diritto in capo ai Quadri di ricevere un compenso per lavoro straordinario, non avendo alcun obbligo in relazione all'orario di lavoro non compete loro una remunerazione addizionale per il maggior lavoro prestato. Tuttavia le Parti ritengono che, laddove la durata della prestazione ecceda i limiti di ragionevolezza in rapporto alla tutela del diritto alla salute, si possa avere diritto ad un compenso ulteriore da determinarsi con l'Azienda mediante accordo.

Le mansioni dei Quadri sono orientate alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare e perciò è retribuito in ragione ai risultati conseguiti. Si può quindi affermare che la retribuzione Quadro non è stabilita in rapporto alla quantità del lavoro prestato, ma alla qualità di tale lavoro, che, per la sua natura, non è suscettibile di stima e remunerazione commisurata ad ore, così come avviene per il lavoro ordinario e straordinario di altre categorie di lavoratori.

Articolo 95 - Lavoratori diversamente abili

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12/3/1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico - organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'impresa e, qualora presenti, R.S.U., verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e 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 le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti diversamente abili, allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992.

Articolo 96 - Lavoratori immigrati

Le parti, in considerazione della presenza di lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati.

Ai fini di quanto stabilito al comma precedente il lavoratore dovrà fornire apposita ed idonea documentazione.

Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del



servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 7 giorni da tale data e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 97 - Mobbing

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

Articolo 98 - Molestie sessuali

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del codice di condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al decreto legislativo n. 145 del 30/5/2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 99 – Clausola di salvaguardia

Per tutto quanto non disciplinato dal presente CCNL si rimanda alle corrispettive disposizioni di legge.






Sono fatte salve le condizioni di miglior favore applicate al lavoratore al momento dell'adozione del presente CCNL.



Handwritten signature and stamp of R.I.S.A.L.S. (Rilavoratori Italiani Segretariato Aziendale).





Logo of UNIPEL (Unione Italiana Pelletterie) with the text "Unione Italiana Pelletterie" and a stylized signature.


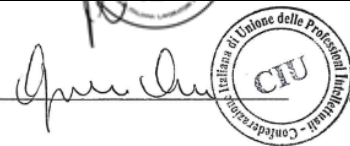
Organizzazione	firme
UNILAVORO PMI – Federazione Nazionale Piccole e Medie Imprese	
UNIPEL - Unione Italiana Pelletterie	
F.I.L.P. - Federazione Italiana Lavoratori Pelletteria	
CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali	
Firmatario per adesione: CONFSAL FISALS – Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri	

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le delegazioni trattanti indicano, la Parte firmataria, UNILAVORO PMI, nella persona del Legale Rappresentante Dott. Vito Frija a trasmettere il testo contrattuale al CNEL e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Organizzazione	firme
UNILAVORO – PMI Legale Rappresentante – Vito Frija	
UNIPEL - Unione Italiana Pelletterie Legale Rappresentante – Vito Frija	



F.I.L.P. - Federazione Italiana Lavoratori Pelletteria Legale Rappresentante – Filippo Palmeri	
CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Legale Rappresentante – Gabriella Ancora	
Firmatario per adesione: CONFISAL FISALS – Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri Legale Rappresentante – Filippo Palmeri	