

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA M-PMI e COOPERATIVE
DEL SETTORE TESSILE - ABBIGLIAMENTO - MODA.**

Periodo di validità dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2023

RINNOVATO

Decorrenza: 03 Luglio 2023– Scadenza: 30 Giugno 2026

Il giorno 03 Luglio 2023 in Roma presso la sede di Unimpresa, Via Pietro Cavallini, 24 Roma, a conclusione delle trattative avviate il 25 ottobre 2022 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

UNIMPRESA Unione Nazionale di Imprese, con sede legale in Roma via Pietro Cavallini 24 C.F. 90024240633 rappresentata dal direttore generale Dott.ssa Mariagrazia Lupo Albore;

UNIAP, con sede legale in Roma alla via Nomentana n. 873, rappresentata dal Presidente Nazionale Danilo Andolfo codice fiscale 95036160638;

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. – Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 – C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella;

UPLA/Confcontribuenti – UNIsindacale Pensionati Lavoratori ed Autonomi aderente a Confcontribuenti, con sede legale in Palermo alla via Duce Della Verdura, 33- CF: **03159580731** rappresentata dal Presidente Umberto Ferro

è stato stipulato il presente C.C.N.L. per i dipendenti da m-pmi e cooperative del settore tessile – abbigliamento - moda, composto da 11 titoli, 90 articoli e 1 allegato.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 03 Luglio 2023



UNIMPRESA
CONF.A.I.L.
CONF. A. I. L.
SECRETARIA
NAZIONALE



UNIAP
C.F. 95036160638
UPLA/CONFCONTRIBUENTI
UPLA/Confcontribuenti

PREMESSA

Contrattazione di Secondo Livello - Contratto Territoriale Di Prossimità - Contratto Collettivo Aziendale Ordinario - Osservatori

Art. 1 - Campo di Applicazione

Art. 2 - Decorrenza e durata

SEZIONE PRIMA - RELAZIONI SINDACALI

Capitolo I

Art. 3 - Relazioni sindacali - Assistenza Sanitaria Integrativa MBA MUTUA UNIMPRESA - Previdenza Complementare MBA MUTUA UNIMPRESA.

Art. 4 - Il contratto collettivo nazionale di lavoro - UNI.CO.AS.CO.

Art. 5 - ENTE BILATERALE NAZIONALE EBIN.PMI - OSSERVATORI

Art. 6 - La contrattazione aziendale

Capitolo II - RAPPRESENTANZA SINDACALE

Art. 7 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

Art. 8 - Diritti Sindacali

Art. 9 - Rappresentante per la sicurezza

SEZIONE SECONDA - COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capitolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 10 - Assunzione

Art. 11 - Contratto a tempo determinato

Art. 12 - Contratto di inserimento

Art. 13 - Periodo di prova

Art. 14 - Apprendistato professionalizzante

Art. 15 - Lavoratori disabili

Art. 16 - Orario di lavoro

Art. 17 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro - flessibilità tempestiva

Art. 18 - Lavoro straordinario

Art. 19 - Banca delle ore

Art. 20 - Lavoro a squadre

Art. 21 - Lavoro notturno, domenicale e festivo

Art. 22 - orario a tempo parziale

Art. 23 - Job sharing

Art. 24 - lavoro agile o Smart Working

Art. 25 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 26 - Definizione ed elementi della retribuzione

Art. 27 - Determinazione della retribuzione oraria

Art. 28 - Aumenti periodici di anzianità

Art. 29 - Corresponsione della retribuzione

Art. 30 - Trasferte

Art. 31 - Trasferimenti

Art. 32 - Cambiamento e cumulo di mansioni

Art. 33 - Inquadramento unico dei lavoratori

Art. 34 - Passaggi di qualifica

Art. 35 - Trattenute per risarcimento danni

Art. 36 - Permessi, assenze ed aspettative

Art. 37 - Recuperi

Art. 38 - Servizio militare

Art. 39 - Conservazione del posto per tossicodipendenza

Art. 40 - Congedo matrimoniale

Art. 41 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali

Art. 42 - Malattia e infortunio non sul lavoro

Art. 43 - Abiti da lavoro

Art. 44 - Mense aziendali

Art. 45 - formazione continua

Art. 46 - lavoratori studenti

Capitolo VIII - NORME SPECIFICHE DI COMPARTO

- Per i lavoratori dell'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi.

Finimento cotoniero

- Stampatori a macchina

Finimento serico

- Norme particolari per gli operai superspecializzati
- Trattamento "disegnatori - disegnatori lucidisti e fotografi"

ALLEGATI

Allegato A Obiettivi Formativi Per L'Apprendistato

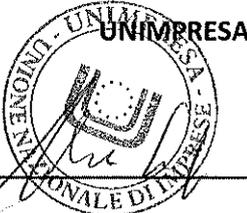
Nota congiunta - ALLEGATI

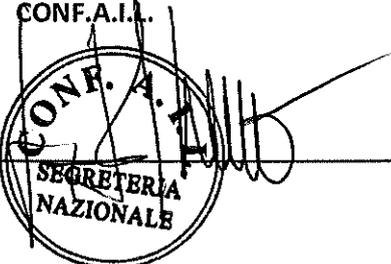
Nella sfera di applicazione del presente contratto rientrano gli accordi sindacali sottoscritti dalle parti in materia di:

1. Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza del 17/10/2019;
2. Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza del 23/10/2019;
3. Accordo interconfederale sulle relazioni sindacali;
4. Accordo interconfederale in materia di apprendistato Artt. 43 e 45 Decreto legislativo 81/2015;
5. Accordo interconfederale per l'attuazione del disposto del Decreto legislativo n. 81 del 9/4/2008 e sue successive modificazioni ed integrazioni;
6. Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni industriali;
7. Protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU dei dipendenti;
8. Accordo interconfederale per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11 comma 4 della Legge 24/6/1997 n. 196;
9. Accordo interconfederale per la disciplina dei minimi contrattuali conglobati nelle tabelle economiche dei CCNL già sottoscritti da Unimpresa e Confail;
10. Accordo interconfederale per la disciplina dei contributi per il finanziamento degli Enti Bilaterali Nazionale costituiti da Unimpresa e Confail;
11. Accordo interconfederale per l'individuazione degli istituti contrattuali per l'erogazione dei premi di produttività nei CCNL sottoscritti da Unimpresa e Confail;
12. Accordo interconfederale per la disciplina del lavoro autonomo non imprenditoriale "Lavoro agile" ai sensi del capo II art. 18 della legge n. 81 del 22 maggio 2017;
13. Accordo interconfederale per contributi UNI.CO.AS.CO. del 10/06/2020.

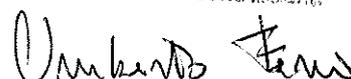
Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 03 luglio 2023



CONF.A.I.I.

SECRETARIA
NAZIONALE



UPLA/CONFCONTRIBUENTI
UPLA/Confcontribuenti


- Art. 47 - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori
- Art. 48 - Disciplina del lavoro
- Art. 49 - Consegna e conservazione degli utensili e del materiale
- Art. 50 - Provvedimenti disciplinari
- Art. 51 - Norme per il licenziamento
- Art. 52 - Cessione e trasformazione di azienda
- Art. 53 - Trattamento di fine rapporto

Capitolo II - DISPOSIZIONI PER GLI OPERAI

- Art. 54 - Modalità di corresponsione della retribuzione
- Art. 55 - Ritardo sull'orario di lavoro
- Art. 56 - Interruzione del lavoro
- Art. 57 - Lavori discontinui
- Art. 58 - Turni a scacchi
- Art. 59 - Assegnazione del macchinario
- Art. 60 - Pulizia del macchinario
- Art. 61 - Lavoro a cottimo
- Art. 62 - Definizione di jolly
- Art. 63 - Giorni festivi - Riposo settimanale
- Art. 64 - Ferie
- Art. 65 - Tredicesima mensilità
- Art. 66 - Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro
- Art. 67 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
- Art. 68 - Risoluzione del rapporto e preavviso

Capitolo III - DISPOSIZIONI PER LE QUALIFICHE SPECIALI O INTERMEDIE

- Art. 69 - Sospensioni e riduzioni di lavoro
- Art. 70 - Giorni festivi - Riposo settimanale
- Art. 71 - Ferie
- Art. 72 - Tredicesima mensilità
- Art. 73 - Trattamento economico di malattia
- Art. 74 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
- Art. 75 - Permessi
- Art. 76 - Risoluzione del rapporto e preavviso

Capitolo IV - DISPOSIZIONI PER GLI IMPIEGATI

- Art. 77 - Laureati e diplomati
- Art. 78 - Sospensioni e riduzioni di lavoro
- Art. 79 - Giorni festivi - Riposo settimanale
- Art. 80 - Ferie
- Art. 81 - Tredicesima mensilità
- Art. 82 - Indennità di cassa per maneggio denaro - Cauzione
- Art. 83 - Trattamento economico di malattia
- Art. 84 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
- Art. 85 - Permessi
- Art. 86 - Preavviso
- Art. 87 - Norme particolari per lavoratori con funzioni direttive o di capo ufficio

Capitolo V - DISPOSIZIONI PER I QUADRI

- Art. 88 - Norme per i quadri
- Art. 89 - Attività formativa
- Art. 90 - Indennità di funzione

Capitolo VI - ELEMENTO RETRIBUTIVO NAZIONALE

Capitolo VII

INQUADRAMENTO

PREMESSA

Le Parti concordano sulla necessità che il dialogo sociale europeo si evolva verso l'obiettivo di più avanzati diritti sociali e migliori condizioni di lavoro: convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del terziario ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Le Parti stipulanti condividono di perseguire gli obiettivi definiti dai Vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere di pari passo. In questo quadro, lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione nel Mezzogiorno rappresentano obiettivi prioritari da perseguire nell'ambito di un sistema avanzato di relazioni sindacali ai vari livelli, e sono in grado di contrastare, accompagnati da misure efficaci e di sostegno - anche di carattere legislativo il fenomeno dell'economia sommersa e delle forme irregolari di lavoro.

Le aziende italiane si trovano ad operare in un quadro di contesto nel quale possono opporre un livello di scarsa competitività, rispetto alla quale le Parti Sociali possono solo parzialmente porre rimedio, proponendo una più razionale contrattazione del costo del lavoro, demandando al Governo centrale e alla Politica in generale, quelle riforme strutturali necessarie per consentire al sistema produttivo nazionale di liberarsi dal gravame di un sistema di tassazione per i Lavoratori e per le Imprese, ormai insostenibile, soprattutto in considerazione delle asimmetrie sociali, economiche, infrastrutturali, culturali esistenti.

Il modus operandi osservato finora nel confronto sindacale, finalizzato ad una mera revisione percentuale dei salari, addivenendo ad un mero adeguamento nominale degli stessi, e riproponendo un modello di "reazione" ormai inadeguato, si ritiene generi nel brevissimo periodo solo ripercussioni a livello macroeconomico, che spingono verso l'alto la spirale inflazionistica, causando danni ancora maggiori per i lavoratori e per la loro disponibilità reale di reddito.

A tal fine, le parti, concordano che il presente CCNL i deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

In questa ottica le Parti ribadiscono che, nel settore del Tessile, Abbigliamento, Moda, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di piccola dimensione, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del settore al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

A tal fine, le Organizzazioni firmataria esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le Parti Sociali coinvolte nella stipulazione del presente contratto hanno ritenuto, invece, di dare concreta attuazione alle possibilità di manovra e armonizzazione, nelle varie aree del paese, dei trattamenti retributivi, demandando alla contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, in coerenza con la riforma della contrattualistica approvata dal Governo e Parti Sociali il 22.01.2009, i livelli di retribuzione finali, oltre i minimi nazionali, nel pieno rispetto dei dettami dell'art. 36 della Costituzione. Così da realizzare una vera possibilità di competizione per i sistemi produttivi più deboli e porre tutti i lavoratori del paese innanzi alle stesse possibilità occupazionali e di reddito. Fissare dei livelli di retribuzione su base nazionale elevati rende vana la possibilità di dare concreta attuazione all'attivazione dei contratti di secondo livello nelle aree più deboli del paese. Tutto ciò alla fine ha penalizzato le imprese e i lavoratori delle aree deboli del paese.

Le Parti Sociali coinvolte ritengono con il presente CCNL di mettere le aziende dei settori interessati, a cui il presente contratto è riferibile, nelle condizioni di potere sostenere l'Occupazione e lo Sviluppo, salvaguardando la

competitività, con particolare riferimento alle aziende dei territori più deboli, senza compromettere il quadro dei principi costituzionali posti a tutela dei lavoratori e del lavoro in generale e delle imprese.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende MPMI - come identificate all'interno dell'art. 2 della raccomandazione 2003/361/CE - e cooperative del settore Tessile, Abbigliamento, Moda che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente:

- a) Aziende di confezione in serie appartenenti ai seguenti gruppi di produzione:
- Confezione in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e per organizzazioni; abiti per religiosi.
 - Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine.
 - Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche.
 - Confezione in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa già regolamentato dal mansionario confezioni maschili).
 - Confezione in serie di abiti casual-sportwear.
 - Confezione in serie di abiti in pelle e succedanei.
 - Confezione in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama; ecc.
 - Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc.
 - Confezione in serie di busti, reggicalze, reggipetto, panciere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini.
 - Confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards.
 - Confezione in serie di articoli vari: sottoascelle, spalline, imbottite, accessori sportivi ed affini in tessuto, compresa la confezione di vele, bandiere, gagliardetti, uose, ghette, assorbenti igienici, piume e fiori artificiali per ornamento, ventagli e affini, pieghettatura, oggetti cuciti in genere.
 - Bottoni e articoli affini.
- b) Aziende fabbricanti maglierie in genere (comprese le sciallerie a maglia), che adoperano qualsiasi fibra, con macchine di qualsiasi tipo e relativa confezione a mano e a macchina.
- c) Aziende che producono qualsiasi tipo di calza con qualsiasi fibra, adoperando macchine di qualsiasi tipo, escluse le calze per uso ortopedico.
- d) Aziende dell'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia.
- e) Aziende dell'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche.
- f) Aziende dell'industria cotoniera, liniera e delle fibre affini.
- g) Aziende dell'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi.

ART. 2 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, **scaduto** il 30.06.2023 è **RINNOVATO** con **Decorrenza: 03/07/2023 e scadenza: 30/06/2026**. Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei (6) mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Capitolo I - RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI

Le Parti considerano obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni sindacali che crei condizioni di competitività e produttività tali da contribuire a rafforzare il sistema del settore del Tessile, Abbigliamento, Moda e pertanto indicano nell'Organismo Paritetico Nazionale - **O.P.N. EBIN.PMI**, costituito, l'Ente principale da cui provengono sia le Commissioni Nazionali paritetiche che gli indirizzi formativi necessari per l'attuazione dei principi espressi in **PREMESSA**;

- convengono che la contrattazione collettiva rappresenta un valore imprescindibile che deve far raggiungere risultati funzionali alla ripresa di un'occupazione stabile e tutelata e pertanto deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità aziendali da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle

persone;

- ritengono essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

- ribadiscono, fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, il comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di prossimità e aziendale per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantirne una maggiore certezza ed esigibilità.

- concordano che il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

- condividono che la contrattazione collettiva aziendale debba assicurare risposte condivise agli specifici contesti regionali e/o territoriali e per il raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, concordati fra le Parti.

Inoltre, si impegnano ad adeguare tempestivamente le disposizioni del presente C.C.N.L. alle eventuali nuove normative che dovessero essere emanate in materia di rapporti di lavoro mediante specifiche sequenze contrattuali.

Le Parti si danno atto che la forte crisi economica internazionale a causa della pandemia da COVID-19, e in particolare dell'Area euro, che sta coinvolgendo pesantemente il nostro Paese, richiede un profondo impegno verso obiettivi comuni che contribuiscano a realizzare le opportune convergenze per la crescita, per l'occupazione e per la difesa del potere d'acquisto dei salari.

Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dei settori ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si è individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - MBA MUTUA UNIMPRESA

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria denominata MBA MUTUA UNIMPRESA, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Imprese/Enti.

I servizi di assistenza sanitaria, diretti ed indiretti sono gestiti e curati dalla MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato MBA MUTUA UNIMPRESA.

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore, è parte integrante del trattamento economico di cui al Capitolo VI del presente CCNL.

I contributi versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono **detraibili dalle imposte**.

L'erogazione del contributo per **l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria** per tutte le imprese che applicano il presente CCNL e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della l. 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponible sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo T.F.R., quota oraria, etc.).

Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari ad € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

Tutte le operazioni di attivazione del fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, la quota Una Tantum, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

Quota Di Versamento Mensile

Il contributo per il finanziamento alla Cassa MBA MUTUA UNIMPRESA per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al fondo MBA MUTUA UNIMPRESA le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili ed il 10% a carico del lavoratore pari ad un importo di € 1,67 mensili.

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente al file "excel" inviato da MBA MUTUA UNIMPRESA al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: www.ebinpmi.it

La quota Una Tantum è dovuta **SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti.** Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, versano la quota indicata come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota Una Tantum e quella dei relativi dipendenti neoassunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale complessivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui al Capitolo VI del presente CCNL.

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare, per tali eventuali incrementi, ripartizioni diverse.

A seguito della Circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario denominato MBA MUTUA UNIMPRESA, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario MBA MUTUA UNIMPRESA.

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA tutti i dipendenti - Quadri, Impiegati ed Operai - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente CCNL.

MBA MUTUA UNIMPRESA potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle parti firmatarie del presente CCNL.

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati di MBA MUTUA UNIMPRESA diventano soci ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalità' di Versamento.

In attesa che l'INPS termini la procedura burocratica circa la convenzione con il Fondo Sanitario denominato UNIHELSE di UNIMPRESA, il versamento su F/24, a carico delle aziende, va fatto inserendo il codice W466 sul flusso UNIEMENS seguendo le istruzioni indicate nel sito: ebinpmi.it/mba_mutua_unimpresa/

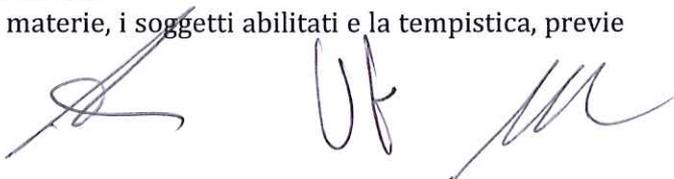
PREVIDENZA COMPLEMENTARE - MBA MUTUA UNIMPRESA

L'azienda verserà al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore le quote di TFR maturate secondo le procedure di legge e contrattuali. Le Parti hanno stipulato un accordo di convenzione per tramite MBA MUTUA la quale offrirà le migliori condizioni di mercato al fine di assolvere alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

ART. 4 - CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO - UNI.CO.AS.CO

Il presente contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi. Definisce altresì il trattamento retributivo base con una specifica funzione di garanzia nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali.

Il C.C.N.L. individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe



opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le proposte per il rinnovo del C.C.N.L. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse, anche al fine di concordare un incontro. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del C.C.N.L. e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto; qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del C.C.N.L. e degli eventuali accordi di secondo livello slitterà di un mese. Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata, con le modalità definite nell'accordo di rinnovo, l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica dalla data di scadenza del contratto precedente a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali assumono anche al fine di contribuire alla soluzione dei complessi problemi del settore, si conviene sull'opportunità di istituire articolati livelli di incontro fra le parti stipulanti il presente contratto, per l'esame di specifiche tematiche di interesse settoriale.

Inscindibilità delle norme contrattuali

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione".

L'applicazione integrale del presente contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

UNICO.AS.CO.

Funzionamento delle relazioni industriali

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNICO.AS.CO pari all'1% massimo della paga tabellare conglobata mensile, per tredici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W510" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W510", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIMPRESA e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite. Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro. Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

ART. 5- ENTE BILATERALE NAZIONALE EBIN.PMI - OSSERVATORI

Premesso:

- che l'organismo di cui al presente articolo sarà il punto di riferimento per tutte le iniziative del settore, coordinandosi con l'Osservatorio Nazionale delle parti sociali che continuerà a svolgere le proprie funzioni di indirizzo e controllo del mercato del lavoro presso il Ministero del Lavoro; sarà concordata tra le parti l'armonizzazione di quanto previsto dal presente articolo con eventuali accordi esistenti in materia a livello territoriale;

- che l'organismo paritetico è costituito dalle parti firmatarie il presente C.C.N.L. ed ha lo scopo di creare e consolidare le condizioni per un migliore sviluppo del settore, delle relazioni sindacali e delle condizioni di vivibilità delle imprese e dei lavoratori del settore;
- che i datori di lavoro e i loro dipendenti si impegnano all'osservanza integrale degli obblighi e degli oneri derivanti dalla sua concreta applicazione, tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Le parti stipulanti hanno istituito EBIN.PMI – Ente Bilaterale Nazionale (con possibili articolazioni territoriali), regolato da apposito statuto e regolamento di attuazione.

EBIN.PMI promuove:

- a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, eventualmente finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano partecipato. La promozione e la gestione delle predette iniziative dovrà avvenire nel rispetto degli accordi interconfederali e degli organismi da esso derivanti già preesistenti;
- b) corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo almeno uguale a quello previsto dalle leggi in materia;

Inoltre EBIN.PMI potrà svolgere le seguenti attività:

- 1) supportare e integrare le funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati e verbali che si effettuano nelle procedure di cui all'art. 4 (cambio di appalto) su tutto il territorio nazionale;
- 2) su indicazione dell'Osservatorio nazionale di settore presieduto dal Ministero del Lavoro, assumere iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);
- 3) in relazione agli adempimenti di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e con riferimento alle specificità e peculiarità del settore promuovere approfondimenti per la concreta attuazione della legge nonché per i piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S. in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) – "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning;
- 4) ricercare ed elaborare anche a fini statistici i dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e contratti a tempo determinato predisponendo progetti formativi per le singole figure professionali al fine del miglior utilizzo dei predetti istituti contrattuali, in piena armonia con gli accordi interconfederali in materia.

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti e per l'attività dell'Osservatorio Nazionale, EBIN.PMI predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime.

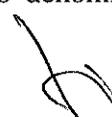
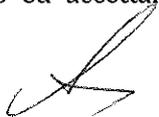
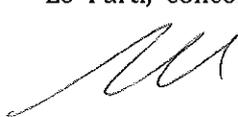
La bilateralità, prevista nel presente CCNL, è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL stesso.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale EBIN.PMI che saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,70 per cento di paga base, di cui lo 0,50 per cento è a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento è a carico del lavoratore per 13 mensilità.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale.

Le Parti, concordano ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato



EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) concordano inoltre di utilizzare E.B.I.L. (*Ente Bilaterale Nazionale Imprese e lavoratori*) come Ente Bilaterale già costituito e già in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS n° 160 del 15.11.2013 per la riscossione dei contributi, **codice causale: EBIL**, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale EBIN.PMI.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0.20 % mensili per tredici mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Le parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente bilaterale nazionale EBIN.PMI la sede nella quale avviare le attività del suddetto Osservatorio.

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale viene costituita la Commissione paritetica che dovrà occuparsi delle seguenti tematiche;

- controversie collettive e/o individuali;
- mobbing;
- disparità di genere;

molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

A) Informazioni a livello aziendale per imprese di dimensioni nazionali

Le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale, nell'ambito del sistema di informazioni esistente, per un esame congiunto:

- a) sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
- b) sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
- c) sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 125/1991;
- d) sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo su:

- a) gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- b) l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
- c) le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- d) l'andamento del lavoro straordinario;
- e) la programmazione del periodo di riposo annuale di ferie;
- f) l'attuazione dei modelli e dell'articolazione di orario definiti dal vigente C.C.N.L.

B) Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e/o provinciale su richiesta di una delle parti saranno effettuati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che

abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- a) concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale dall'ente bilaterale;
- b) assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti.

C) Livello aziendale

Al livello aziendale formeranno oggetto di confronto le innovazioni tecnologiche o le ristrutturazioni che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità dei lavoratori.

Formerà oggetto di esame congiunto tra le imprese, le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, le R.S.A. semestralmente su:

- 1) la consistenza numerica del personale;
- 2) i programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale;
- 3) l'andamento del lavoro straordinario.

Le imprese informeranno altresì le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, le R.S.A. sulle materie in relazioni alle quali disposizioni di legge o contrattuali prevedano informazioni a livello aziendale.

ART. 6- CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Le Parti, con il presente rinnovo contrattuale, hanno condiviso un modello di contrattazione di secondo livello finalizzato a far crescere il settore anche nell'ambito del confronto e delle relazioni sindacali. La titolarità della contrattazione di secondo livello viene esercitata dalle strutture territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti il C.C.N.L. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle associazioni territorialmente competenti delle organizzazioni datoriali stipulanti cui sono iscritte o conferiscono mandato.

La contrattazione di secondo livello ha la funzione di negoziare erogazioni economiche variabili correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti. Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico della singola impresa. Il premio di risultato deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

La contrattazione di secondo livello deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente previsto nel presente C.C.N.L.:

- a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635/1984 e della legge n. 125/1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
- b) azioni positive per la flessibilità di cui all'articolo 9 della legge n. 53/2000;
- c) accordi in materia di sviluppo della bilateralità, in coerenza ed entro il quadro convenuto in materia a livello nazionale;
- d) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti;
- e) accordi specifici in materia di articolazione turni/orari anche per specifiche tipologie di appalto presenti sul territorio, nell'ottica di una migliore organizzazione del lavoro;
- f) modalità esplicative di applicazione di regimi di flessibilità già previsti dal presente C.C.N.L. e/o definizione di nuovi meccanismi per tipologie particolari presenti nel territorio;
- g) individuazione di soluzioni finalizzate ad un maggiore utilizzo della mobilità aziendale, anche al di fuori dell'ambito comunale;
- h) individuazione di misure atte a migliorare le condizioni di lavoro anche al fine di contrastare eventuali forme anomale di assenteismo.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

Procedure di rinnovo e gestione degli accordi di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale. Le richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'Associazione territorialmente competente, in tempo utile per

consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse anche al fine di concordare un incontro. Per un periodo pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste stesse, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale.

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un **Premio di Risultato** calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati ai sensi dei successivi paragrafi.

Ai fini della individuazione di parametri obiettivi utilizzabili ai sensi del presente articolo, le parti, considerando come il settore Tessile, Abbigliamento, Moda sia caratterizzato da "alta intensità sia di manodopera che di tecnologia e come la principale risorsa sia costituita dal lavoro, convengono di individuare il principale indicatore nella effettiva presenza al lavoro.

A tal fine, l'erogazione del premio di risultato sarà proporzionata in rapporto alla effettiva presenza del lavoratore salvo periodi di assenza dovuti a maternità, infortuni e attività sindacali, in concorrenza con la qualità del lavoro prestato.

Viene istituita una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione di secondo livello secondo quanto stabilito nel presente articolo. La costituzione della Commissione consultiva nazionale è finalizzata al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali. Gli organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive organizzazioni nazionali i testi degli accordi di secondo livello sottoscritti.

Contratto territoriale di prossimità

1. Il ruolo della contrattazione di secondo livello, territoriale di prossimità e aziendale, va rafforzato, ritenendola strategica per dare risposte a specificità diversificate, nei limiti dettati dalla legge e dal presente C.C.N.L.. Nel caso di contratti di prossimità, le Parti si danno atto di che gli stessi devono avvalersi della disposizione legale di cui all'articolo 8 del Decreto Legge n. 138/2011 nel quale si specifica che è possibile derogare alle disposizioni di legge e al presente CCNL a condizione che sia ben indicato lo scopo per la rimodulazione di uno dei casi descritti dallo stesso articolo 8 di cui sopra. Le Parti, considerando l'importanza con cui il/i contratto di prossimità potrebbe impattare sugli equilibri sociali e sui lavoratori di una determinata azienda, si danno atto che l'eventuale apertura di tavolo di trattativa aziendale in applicazione dell'articolo 8 del Decreto Legge n.138/2011 la RSA/RSU dovrà darne immediata comunicazione alla struttura provinciale, regionale e nazionale di competenza.

Contratto Collettivo Aziendale Ordinario

2. Le Parti si danno atto di promuovere i Contratti Collettivi Aziendali al fine di migliorare le condizioni e il rapporto vita/lavoro del lavoratore e della qualità produttiva aziendale. A tal proposito le Parti promuovono, a livello aziendale, accordi collettivi che tengano conto delle dinamiche del Premio di Risultato, del Welfare Aziendale e degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione di II livello.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

a) Territoriale:

1. rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
2. determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
3. articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;
4. approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo;
5. programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale anche in forma *E-Learning*;
6. casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20

- settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
7. eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
 8. gestione del trattamento del TFR, anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente contratto, indirizzato alla previdenza complementare;
 9. stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
 10. la sottoscrizione dei "contratti di prossimità", potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale e aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

b) Aziendale

1. definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. contratti a termine;
5. gestione delle crisi aziendali;
6. organizzazione delle ferie;
7. innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
8. individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto del presente contratto;
9. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0.
13. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva, così come previsto dal D.Lgs 148/2015 - Jobs Act;
14. Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.

Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam;
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente



tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Capitolo II - RAPPRESENTANZA SINDACALE

ART. 7- RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, alle Rappresentanze Sindacali Aziendali spetta:

- a) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;
- b) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali.

L'azienda esaminerà con la Rappresentanza Sindacale Unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, con le Rappresentanze Sindacali Aziendali:

- a) fermo restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio, le eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) l'eventuale diversa programmazione delle ferie rispetto alla norma contrattuale;
- c) la necessità di lavoro straordinario fuori della norma contrattuale, programmabile a lungo termine.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto:

- 1) nel rispetto della classificazione contrattualmente definita, i ricorsi in materia di inquadramento presentati in prima istanza dai lavoratori interessati per il tramite della Rappresentanza Sindacale Unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

ART. 8 - DIRITTI SINDACALI

A) *Permessi per cariche Sindacali e Aspettative*

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente C.C.N.L. e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette. Tali permessi saranno concessi per un massimo di giorni 15 all'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

Ove alle dipendenze di una stessa impresa vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 30 giorni all'anno.

I permessi per i componenti degli organi direttivi sindacali saranno concessi su esibizione della lettera di convocazione all'impresa almeno 24 ore prima.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni datoriali territoriali che provvederanno a comunicarle all'impresa cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del loro mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Hanno diritto a tali permessi almeno:

- a) 1 dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

I permessi retribuiti per i dirigenti sindacali aziendali non potranno essere inferiori a 2 ore all'anno per ciascun dipendente.

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali e a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

B) *Assemblea*

In osservanza dell'art. 20 della legge n. 300/1970 le aziende garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro. Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, l'azienda metterà a disposizione

altro locale o altra area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali. L'assemblea può essere convocata anche dalle organizzazioni sindacali territoriali delle federazioni dei lavoratori stipulanti il C.C.N.L.

C) AFFISSIONI

I Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito albo, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi. Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro. Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla direzione aziendale per conoscenza. La RSU/RSA ha il diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

D) Versamento Contributi Sindacali

L'impresa provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore, che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l'importo di contributi associativi da versare all'organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto dal lavoratore stesso indicata, nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità. L'impresa non darà corso a quelle deleghe che non contengano gli elementi riportati nello schema tipo di cui alla lettera allegata al presente contratto.

La delega, datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà riportare il mese di decorrenza.

Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non potrà darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.

Ove la delega dovesse pervenire all'impresa oltre il giorno 5 del mese di decorrenza indicato dal lavoratore, la trattenuta sarà operata soltanto a partire dal mese successivo a quello di ricevimento senza attuare alcun recupero per il periodo precedente.

L'eventuale revoca della delega nel corso dell'anno solare dovrà anche essa essere redatta per iscritto e indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.

Ove la revoca dovesse pervenire oltre il giorno 5 del mese indicato dal lavoratore, la cessazione della trattenuta avrà effetto dal mese successivo senza alcun conguaglio.

Sia la delega sia la revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali, di conseguenza essi devono essere singoli e non cumulativi.

Quando la revoca si accompagna una nuova delega sottoscritta a favore di un'altra Organizzazione sindacale, la data della prima deve essere anteriore o contemporanea a quella della seconda.

La delega e la revoca saranno consegnate, o fatte pervenire, dall'interessato all'impresa.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dall'impresa alla Organizzazione sindacale interessata.

E) Rappresentanze sindacali aziendali

Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto possono essere costituite rappresentanze sindacali aziendali ai sensi degli art. 19 e 29 della legge n. 300/1970.

Nei casi in cui non è consentito dalla legge n. 300/1970 la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, è fatta comunque salva l'elezione del delegato d'impresa.

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

- dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto nazionale;
- dalle Organizzazioni sindacali di lavoratori che, pur non avendo sottoscritto il presente contratto, siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:
 - 1 - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
 - 2 - la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

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

COMPONENTI E PERMESSI

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

NUMERO DEI COMPONENTI DELLE R.S.U.

Numero dipendenti dell'unità produttiva		Numero componenti della R.S.U.
da	16 a 120	3

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

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

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

I suddetti componenti non possono essere trasferiti ad iniziativa dell'azienda da una unità produttiva all'altra senza nulla-osta delle Associazioni sindacali di appartenenza. Il lavoratore che intende esercitare il diritto ai permessi di cui al presente paragrafo, ivi compresi quelli attribuiti alle Organizzazioni sindacali, dovrà darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

ART. 9- RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Le Parti indicano nell'Accordo Interconfederale UNIMPRESA - CONFAL in materia di Sicurezza sul lavoro le modalità elettive, l'accesso ai luoghi di lavoro, la consultazione e quant'altro previsto nell'accordo che è parte integrante del presente CCNL.

In applicazione dell'art. 18 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) unità produttive che occupano sino al 5 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- b) unità produttive che occupano dal 6 a 120 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Nelle unità produttive di cui alla lettera b), i rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza sindacale unitaria e/o RSA laddove esistente.

La durata dell'incarico è di tre anni.

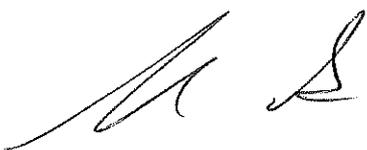
PERMESSI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITA' DI RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e s.m.i., permessi retribuiti pari a 12 ore annue (per anno solare) limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonchè pari a 30 ore annue nelle rimanenti.

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

Nelle unità produttive di cui alla lettera b) per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e s.m.i., i rappresentanti per la sicurezza eletti ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA



Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 626 del 1994 e s.m.i..

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda - EBIN.PMI le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. EBINFORMA e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 45 del presente CCNL.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

RIUNIONI PERIODICHE

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. 626/94 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

CLAUSOLA DI RINVIO

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e s.m.i..

SEZIONE SECONDA - COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capitolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 10 - ASSUNZIONE

Ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, le seguenti informazioni:

- 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 o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro
- e) la durata del periodo di prova;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini di preavviso in caso di recesso;

L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) e j) può essere effettuata mediante rinvio alle norme del C.C.N.L.

Il datore di lavoro operante in regime di appalto e subappalto fornirà al lavoratore una tessera di riconoscimento ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera u) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) un documento d'identità;
- 2) il certificato generale del casellario di data non anteriore a tre mesi.
- 3) il numero di codice fiscale e quant'altro eventualmente richiesto da particolari disposizioni di legge;
- 4) lo stato di famiglia;
- 5) due foto formato tessera.

Cessato il rapporto di lavoro l'impresa, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, ogni documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedito per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

ART. 11 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le parti si richiamano alle disposizioni di legge vigenti comprese eventuali modifiche e/o integrazioni. I contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori.

L'assunzione del lavoratore con contratto a termine avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'azienda informerà annualmente la RSU/RSA sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati. Su richiesta, l'azienda fornirà, ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere un'informazione e formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro. I contratti a tempo determinato sono riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

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

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti. Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici. In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi.

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

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

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli 68, 76 e 86 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste, per i lavoratori con qualifica di operaio, dall'art. 68, che sono confermate in una settimana

lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

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

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, commi 4 quater, quinquies e sexies, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007. Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro i termini di legge.

ART. 12 - CONTRATTO DI INSERIMENTO

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

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

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2003, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

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

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

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

Nel contratto sono indicati:

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

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

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

Nel progetto verranno indicati, inoltre:

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

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

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

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

La formazione potrà essere effettuata sulla base di un programma, a moduli, proposti dall'Organismo bilaterale EBIN.PMI. I moduli formativi conformi a quelli proposti dall'Organismo bilaterale EBIN.PMI risultanti eventualmente già frequentati dal soggetto in un precedente contratto di inserimento/reinserimento presso un'altra azienda, sono considerati già adempiuti anche in occasione di ciascun nuovo contratto di inserimento presso altre diverse aziende, fatta salva, con riferimento al contesto aziendale specifico, la parte relativa alle nozioni di prevenzione antinfortunistica che deve essere ripetuta.

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

Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 60 giorni.

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

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

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

Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti:

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

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).

Fermo restando quanto stabilito al comma 3 della parte A, n. 1) dell'art. 33 del presente contratto, che stabilisce che il secondo e il terzo livello "super" non sono autonomi livelli ma differenziazioni economiche dei livelli secondo e terzo, le parti si danno atto che, ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori, il secondo e terzo "super" non saranno considerati come livelli di progressione, si utilizza la seguente tabella di riferimento:

ART. 13- PERIODO DI PROVA

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

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

Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta della metà. Il periodo di prova e la sua durata dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnato al lavoratore.

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

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

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli artt. 41 e 42, del presente contratto; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

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

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

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

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

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

ART. 14- APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

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

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

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

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 13 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

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

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

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata, è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio. L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

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

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

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

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

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

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

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro - nei limiti del periodo di comporto - spetta all'apprendista operaio un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 66 per il lavoratore operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia erogata dall'INPS pari al trattamento economico complessivo previsto dall'art. 83 per il lavoratore impiegato.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato si applica quanto previsto all'art. 42 - Malattia e infortunio non sul lavoro.

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 68, 76 e 86 del presente contratto.

Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti:

Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello; anche a tali lavoratori si applica la norma di cui al nono comma del presente articolo, che prevede l'inquadramento temporaneo due livelli sotto quello di destinazione finale per il primo terzo di apprendistato e un livello sotto per il secondo terzo del periodo di apprendistato professionalizzante.

FORMAZIONE

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire un'uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.

Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale EBIN.PMI intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

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

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori, si utilizza la seguente tabella di riferimento:

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

3	2	1
3 super	2	1
2	1	1
2 super	1	1

In caso di assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un Istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, la retribuzione massima per un periodo di sei mesi, sarà pari a quella del livello immediatamente inferiore a quello di inquadramento contrattuale per le mansioni svolte. Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio.

ART. 15- LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI

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

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

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992. Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno mensile dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovranno essere tempestivamente comunicate all'azienda.

ART. 16- ORARIO DI LAVORO

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

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

Per migliorare la competitività delle imprese, le prospettive occupazionali, e per ridurre i costi per unità di prodotto, le parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, per outlet e showroom riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa, o per gruppi di lavoratori - di:

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

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

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

Riduzioni dell'orario di lavoro

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

- giornalieri: 56 ore;
- addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 21 del presente contratto: 52 ore;
- addetti alle squadre di cui al comma 4 dell'art. 21 del presente contratto se operanti su turno notturno per almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente: ulteriori 8 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette. Per i cicli continui che avessero

operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale. Nei casi - esclusi i cicli continui - di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto.

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

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

REGIMI PARTICOLARI DI ORARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

Le parti contraenti dichiarano che a livello aziendale si potrà convenire di inserire, nell'ambito di schemi di orario predeterminati, le ore annuali di riduzione di cui al presente paragrafo, a condizione che tale operazione risponda positivamente alle esigenze organizzative e di efficienza dell'impresa, e non comporti aggravii di costo.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette. Per i cicli continui che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale. Nei casi - esclusi i cicli continui - di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto. In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno è pari al 44%.

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

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

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto (Assunzione) con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette. Per i cicli continui che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 agosto, restano in vigore le condizioni realizzate a livello aziendale. Nei casi - esclusi i cicli continui - di adozione di calendari aziendali che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non rendano possibile l'assorbimento di cui al comma precedente, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo a un'altra festività dello stesso anno cadente in sabato o in domenica. Analoga soluzione sarà adottata nei casi di non maturazione individuale della festività del 15 agosto.

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

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

NORME PARTICOLARI PER LA TORCITURA

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

Le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, o a titolo di permessi individuali o collettivi o, previo esame congiunto, con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali, senza alcun pregiudizio per l'attività degli impianti.

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

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

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

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

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

ART. 17 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO

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

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno. Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 3, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Per assecondare variazioni di intensità dell'attività dell'azienda, di parti di essa, o di gruppi di lavoratori, è possibile superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario contrattuale settimanale.

Al verificarsi della necessità, la Direzione aziendale comunicherà alla RSU/RSA, illustrandone le ragioni, con un preavviso non inferiore a 2 giorni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

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

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

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

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

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

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

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

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

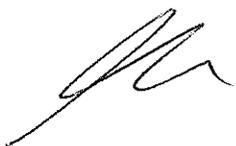
La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo accordi tra le parti.

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

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

ART. 18 - LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale. E' considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge. Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente articolo.



Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge, pari a 250 ore. Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente. Quando riguardi gruppi di lavoratori, formerà oggetto di esame preventivo tra direzione aziendale e R.S.U./RSA.

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

Su richiesta delle R.S.U./RSA le aziende daranno annualmente notizia del livello di utilizzo del monte ore aziendale. Le ore di straordinario prestate tra le 160 e le 250 saranno recuperate su richiesta del lavoratore con i seguenti criteri:

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

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

Da dette regolamentazioni sono escluse le operazioni di manutenzione e inventario che potranno essere richieste tenendo conto delle esigenze del lavoratore.

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

Per ogni ora straordinaria, l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria di retribuzione determinata utilizzando il divisore 173, ai sensi dell'art. 27 del presente contratto. Gli elementi retributivi da utilizzare per il calcolo di cui sopra sono quelli individuati all'art. 26 del presente contratto al punto 1. e, limitatamente alle somme corrisposte mensilmente e fatte salve diverse pattuizioni aziendali, al punto 2.2. La quota oraria sarà maggiorata delle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno: prime 5 ore settimanali.....	35%
per ore successive.....	45%
per mezz'ora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 21 del presente contratto.....	40%
- lavoro straordinario notturno.....	56%
per mezz'ora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 21 del presente contratto.....	61%
- lavoro straordinario festivo diurno.....	61%
per mezz'ora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 21 del presente contratto.....	67%
- lavoro straordinario festivo notturno.....	66%
per mezz'ora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 21 del presente contratto.....	72%

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nè tra loro, nè con quelle previste dall'art. 21 del presente contratto e la maggiore assorbe la minore.

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

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

PROCEDURA PER IL LAVORO STRAORDINARIO

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

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



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

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

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

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

Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37.a e la 40.a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6 x 6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all'art. 27 - 2° comma - del presente contratto.

ART. 19 - BANCA DELLE ORE

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

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte. I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.

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

Inoltre confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex festività - di cui al punto 2 degli artt. 63, 70, 79 "Giorni festivi - Riposo settimanale" del presente contratto. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse giornate o ore vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

Nella banca delle ore - se già attivata da parte del lavoratore - confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruito in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

ART. 20- LAVORO A SQUADRE

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

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

La distribuzione dell'orario di lavoro viene stabilita in conformità con le disposizioni di cui all'art. 17 del presente contratto e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.

In attuazione a quanto disposto dall'art. 16 del presente contratto, l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a 40 ore, ivi compresa la mezzora giornaliera di riposo.

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

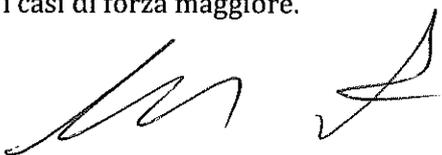
Ai lavoratori cottimisti dovrà essere corrisposto, per la mezzora di riposo goduto, una mezza quota oraria dell'utile di cottimo realizzato nelle ore di effettivo lavoro.

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

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

Le eventuali prestazioni che eccedono le 7 ore e 30 minuti giornalieri di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione per il tempo eccedente, aumentata della maggiorazione di straordinario, secondo quanto specificato all'art. 18 del presente contratto.

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



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

Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se compiuto senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre ed inoltre il suo inizio od il suo termine coincidano con l'inizio o col termine dell'orario di una delle squadre, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di 30 minuti.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 16 punto 1 del presente contratto.

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

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

In deroga a quanto sopra, nel caso che, per effetto della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro, prevista dall'art. 16 del presente contratto, sia effettuato in un solo giorno della settimana un orario inferiore alle 6 ore, verrà ugualmente corrisposta la maggiorazione stessa.

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

ART. 21 - LAVORO NOTTURNO, DOMENICALE E FESTIVO

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

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali e festive previste agli artt. 63, 70 e 79 del presente contratto.

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6 in relazione alla ipotesi formulata alla lettera d) del punto 2 dell'art. 1 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66.

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in modo normale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23 e le ore 6; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo normale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23 e le ore 6, per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno. Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale:
 - a) quello prestato in occasione delle sostituzioni dei lavoratori in relazione ai cambi di turno, in aggiunta alle prestazioni giornaliere ordinarie;
 - b) quello trascorso al di fuori di schemi di orario predeterminati per la manutenzione degli impianti;
 - c) quello effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o da turno diurno ad un turno notturno;
 - d) le prestazioni rese in regime di flessibilità di orario;
 - e) le prestazioni di lavoro straordinario per le causali elencate all'art. 18 - Lavoro straordinario - paragrafo "Procedura per lavoro straordinario".

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

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario variabile articolato su più settimane e di assenza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, il limite di 8 ore di lavoro notturno nelle 24 ore è calcolato come media su un arco di tempo di 12 mesi.

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

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

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

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

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

Per il personale femminile si fa rinvio a quanto previsto all'art. 11 del decreto legislativo n. 66/2003.

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

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

Gli elementi retributivi da utilizzare per il calcolo di cui sopra sono quelli individuati all'art. 27 del presente contratto al punto 1. e, limitatamente alle somme corrisposte mensilmente e fatte salve diverse pattuizioni aziendali, al punto 2.2.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nè fra loro nè con quelle previste dall'art. 19 del presente contratto e la maggiore assorbe la minore.

ART. 22 - ORARIO A TEMPO PARZIALE

A) DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

Il limite complessivo per l'instaurazione di rapporto di lavoro a tempo parziale, è dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato anche con modalità definite a livello aziendale.

A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività aziendale.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

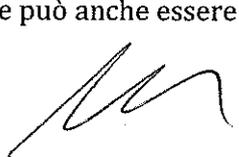
Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al presente articolo.

B) INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.



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

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

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

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 13 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

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

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

C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore Tessile Abbigliamento Moda è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 16 del presente contratto collettivo.

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

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

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

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

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

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

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

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione a corsi regolari di studio di cui agli artt. 65 e 66 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;

- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

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

ART. 23- JOB SHARING

Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale. Il contratto di lavoro ripartito si stipula per iscritto e deve recare espressamente il nominativo dei lavoratori interessati, nonché il consenso di ciascuno a questa particolare tipologia contrattuale.

Nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro di norma con almeno una settimana di preavviso. Le sostituzioni o variazioni che non comportano modifiche durature all'orario concordato devono essere comunicate al datore di lavoro con un giorno di preavviso. In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavoratore coobbligato, che è pertanto tenuto a sostituire l'assente. L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. 19 "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. 42 del presente contratto.

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

Viene considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. E' applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui agli artt. 17 del presente contratto.

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

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

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

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

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

ART. 24- LAVORO AGILE o SMART WORKING

Il Lavoro Agile o lo Smart working è uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Le parti, recependo l'accordo interconfederale UNIMPRESA-CONFIL, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del CCNL Tessile Abbigliamento Moda come segue.

1. Lo Smart Working è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, è frutto di accordo scritto, può essere anche a tempo indeterminato, almeno un giorno alla settimana lavorativa il lavoratore deve essere



presente in azienda, può cessare per decisione delle parti e, nei casi previsti dall'accordo interconfederale, anche da una sola parte.

2. Per smart working, si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.
Non è considerabile attività in Smart Working quella svolta, anche in via telematica, all'interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza, non implichi l'impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. L'effettuazione di prestazione lavorativa in Smart Working consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato. In casi specifici il lavoratore può chiedere l'accesso alla modalità smart working qualora sia riconosciuto un possibile pericolo alla sua incolumità e alla sua sicurezza.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di Smart Working può essere: a) prevista all'atto dell'assunzione; b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

Nell'ipotesi di cui alla lettera b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di Smart Working e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta. Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta tenuto conto di quanto previsto al primo comma del presente punto 3.

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

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

4. Il lavoratore agile o smart worker, fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal CCNL spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore agile rispetto agli altri lavoratori dell'azienda e può disporre rientri periodici di quest'ultimo nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, per svolgimento di specifiche attività considerate non telelavorabili e per l'esercizio dei diritti di cui al successivo punto 10, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

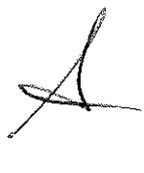
I lavoratori agili o smart workers ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro assegnati e forniti dal datore di lavoro e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

5. La postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Il lavoratore agile è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

Nel caso di perdita degli strumenti di lavoro ovvero di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente e tempestivamente segnalati, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto o per ripristinare la situazione originaria. Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, l'impresa avrà facoltà di disporre il rientro del telelavoratore presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'impresa, la quale ha diritto a rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualunque motivo ovvero di reversione dell'attività lavorativa.



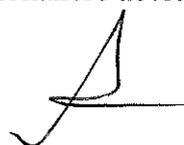
6. Al lavoratore in regime di smart working, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente CCNL in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.
Deve essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e il lavoratore agile, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Ai lavoratori in regime di lavoro agile, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, ROL, lavoro festivo e notturno. In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.
7. Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di lavoratore agile si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda.
Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.
Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videotermini, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.
Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso al collegamento con il lavoratore agile al fine di accertarsi che siano rispettati i criteri di salute e sicurezza sulla postazione di lavoro.
In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994 e sm.i., deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.
8. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore agile nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quest'ultimo sulle norme di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione dei dati e l'utilizzo dei mezzi informatici.
Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati di cui dovesse venire a conoscenza nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.
Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici.
In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.
9. Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 626/94 e sm.i. di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videotermini.
10. Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso alle cariche ed all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.
11. Nel caso di ricorso al lavoro agile, il datore di lavoro informerà e consulterà la RSU/RSA.
12. E' possibile adottare il regime di lavoro agile, secondo le disposizioni e le indicazioni sopra specificate, anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto a tempo parziale.

RETRIBUZIONI

- a) I lavoratori in smart working dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.
- b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dall'elemento retributivo nazionale percepito dagli operai interni, maggiorato dalla percentuale per lavoro a cottimo e delle indennità accessorie. La formula da utilizzare è la seguente:

quota oraria operaio interno: 60 = quota minuto

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



- c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni a esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

- d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della retribuzione contrattuale nazionale e delle eventuali indennità accessorie, daranno luogo automaticamente, e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

Le tariffe di cottimo pieno potranno essere definite o a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti, entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL.

Sulla base degli elementi di cui sopra la RSU/RSA potrà richiedere alle direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro agile al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

È tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

ART. 25- DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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

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

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

ART. 26 - DEFINIZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

1 - RETRIBUZIONE CONTRATTUALE NAZIONALE

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

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

2 - ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE

2.1. Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale:

- a) Le maggiorazioni per:

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

- b) Eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale.

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

2.2 Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:



- gli importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.);
- gli incentivi (cottimi) ed il mancato cottimo (concottimo);
- i premi annui o ad altra periodicità comunque denominati;
- l'erogazione aziendale variabile, secondo le disposizioni dell'art. 6 del presente contratto.

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

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

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

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

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

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

ART. 27- DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

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

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

Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

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

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

ART. 28 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

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

8° livello	Euro	12,91
7° livello	Euro	11,88
6° livello	Euro	10,33
5° livello	Euro	9,81
4° livello	Euro	8,26
3° livello	Euro	7,75
2° livello	Euro	7,23
1° livello	Euro	6,71

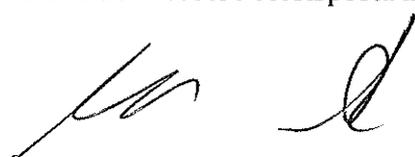
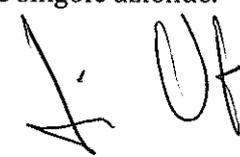
Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Essi non assorbono nè possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione contrattuale nazionale di cui al punto 1. dell'art. 26 del presente contratto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo.

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

ART. 29- CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

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

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza dei termini di cui al precedente comma; in linea eccezionale ed in caso di comprovata necessità il termine può essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni.

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

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

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

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

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

ART. 30- TRASFERTE

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

Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 100% dell'Elemento Retributivo Nazionale. Sono esclusi da detto trattamento i lavoratori che non sono soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro. Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso allo stesso titolo aziendalmente o individualmente.

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

ART. 31- TRASFERIMENTI

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

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

È dovuta inoltre un'indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione, per la cui determinazione si fa riferimento all'art. 26 per i lavoratori senza familiari a carico, ovvero ad una mensilità di retribuzione, determinata con gli stessi criteri, per i lavoratori aventi familiari a carico con lui conviventi e sempreché questi li seguano nel trasferimento.

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

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

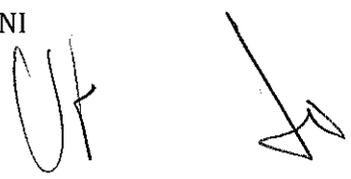
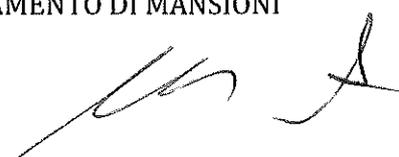
Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, oltre alle sue competenze, all'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

ART. 32- CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

1) CAMBIAMENTO DI MANSIONI



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

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

Nel caso di passaggio, anche in più riprese, per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il nuovo livello sarà acquisito alla scadenza del termine di conservazione del posto del lavoratore assente, come previsto dal presente contratto.

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale.

2) CUMULO DI MANSIONI

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

ART. 33- INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI

Parte A)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e dell'efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire un'intercambiabilità nelle prestazioni, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative anche considerando gli effetti sui contenuti professionali con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

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

4) Al fine di favorire lo sviluppo della professionalità e la mobilità verticale dei lavoratori a livello aziendale, quando nell'organico si rendano disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferenzialmente tenuti presenti quei lavoratori già in forza in azienda.

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

Parte B)

Per tutta la durata di validità del presente CCNL, opererà una Commissione nazionale per l'inquadramento composta da tre rappresentanti per le Organizzazioni imprenditoriali firmatarie del presente contratto e da tre rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, con il compito di individuare e procedere all'inquadramento di mansioni obiettivamente nuove, nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche abbiano subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia che siano segnalate in seguito allo svolgimento della procedura di cui alla precedente Parte A, punto 2).

La Commissione si riunirà a richiesta di una delle parti in presenza di un problema di inquadramento che abbia carattere generale, anche rilevato nel corso della procedura di cui alla Parte A, punto 2) del presente articolo.

Le Organizzazioni nazionali provvederanno a far pervenire alla commissione nazionale settoriale per l'inquadramento i testi delle intese raggiunte. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni stipulanti, che si riuniranno per una verifica dei risultati stessi.

La Commissione decide all'unanimità.

ART. 34- PASSAGGI DI QUALIFICA

Nel passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato, l'anzianità trascorsa come operaio o come intermedio deve valere agli effetti del preavviso e delle ferie.

ART. 35- TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

L'azienda che sia venuta a conoscenza di danni riconducibili alle previsioni di cui alle lettere c),e), f) del successivo articolo 50 e che siano stati dimostrati come tali, il lavoratore è tenuto al risarcimento del danno arrecato il quale sarà ratealmente trattenuto dal datore di lavoro, nella misura massima del 10% della retribuzione netta per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventualmente sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

ART. 36- PERMESSI, ASSENZE ED ASPETTATIVE

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro la 1° ora dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli articoli 41, 42, 66, 73 e 74 del presente contratto.

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la

convivenza risulti da certificazione anagrafica. Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, al lavoratore assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà altresì concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

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

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

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

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 39 del presente contratto.

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

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

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 11, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 25 del presente contratto.

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro. La richiesta sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

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

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

ART. 37- RECUPERI

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

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

Il recupero, anche al fine di evitare eventuali contenziosi con l'Istituto assicuratore nel caso di richiesta di integrazione salariale, potrà essere effettuato entro i 60 giorni utili successivi al momento in cui si è verificata la causa che ha determinato la perdita di ore di lavoro.

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

ART. 38- SERVIZIO MILITARE

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

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

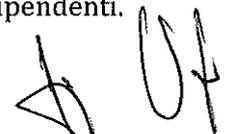
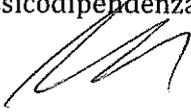
Il periodo di servizio militare per leva vale quale anzianità a tutti gli effetti contrattuali ad essi connessi, ad eccezione del trattamento di fine rapporto; il periodo del richiamo alle armi vale solo quale anzianità di servizio.

ART. 39- CONSERVAZIONE DEL POSTO PER TOSSICODIPENDENZA

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

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

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



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

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

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

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

ART. 40- CONGEDO MATRIMONIALE

Compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e comunque fatte salve diverse pattuizioni aziendali.

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

ART. 41- INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

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

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

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

Il datore di lavoro deve, nel termine di due giorni dalla data di ricezione del certificato medico, dare notizia all'Autorità di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto, di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.

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

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 26 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e comunque fatte salve diverse pattuizioni aziendali.

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

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

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

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

ART. 42- MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

A - ASSENZA DAL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro la 1° ora dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Il medico curante solo dopo la visita potrà compilare il certificato telematico di malattia in un'apposita sezione che si trova sul sito dell'INPS, che a sua volta provvederà ad inviare tale certificato al datore di lavoro.

Una volta che il certificato medico è stato inviato, o al massimo entro un giorno, l'informazione è visibile a tutti i soggetti interessati che a questo punto possono richiedere che venga effettuata la visita fiscale.

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

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

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

Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare e che non abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e fino al termine dell'assenza. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

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

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

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli articoli 66, 73 e 83 del presente contratto.

B - CONSERVAZIONE DEL POSTO

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

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, nè in preavviso di licenziamento, nè in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

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

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

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

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

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

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

C - INFORTUNIO NON SUL LAVORO PER CAUSA DI TERZI

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

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

ART. 43- ABITI DA LAVORO

L'azienda fornirà gratuitamente gli abiti da lavoro, nei casi in cui gli stessi si rendano necessari per le condizioni particolari nelle quali si svolge il lavoro, nonché quando essa ne prescriva comunque l'adozione. La sostituzione di tali abiti dovrà essere fatta in relazione all'usura determinata dalla natura della lavorazione.

ART. 44 - MENSE AZIENDALI

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

Ove la mensa manchi, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità sostitutiva. Detta indennità compete anche ai lavoratori che non possono fruire, per esigenze di servizio, della mensa esistente.

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

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

Laddove le mense funzionano, il servizio dovrà essere adeguato al numero dei partecipanti. La RSU/RSA hanno la facoltà di sorvegliare l'andamento in collaborazione con le direzioni aziendali.

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

ART. 45- FORMAZIONE CONTINUA

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

- a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da Enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da Enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché da Istituti scelti di comune accordo a livello territoriale;
- b) i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali - anche nell'ambito del Fondo Interprofessionale concordato tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 196 del 1997 e successive modificazioni.

Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale. Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della direzione o della RSU/RSA, saranno esaminate tra le parti le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, tenendo conto delle richieste e del tipo di corso che i lavoratori intendono frequentare.

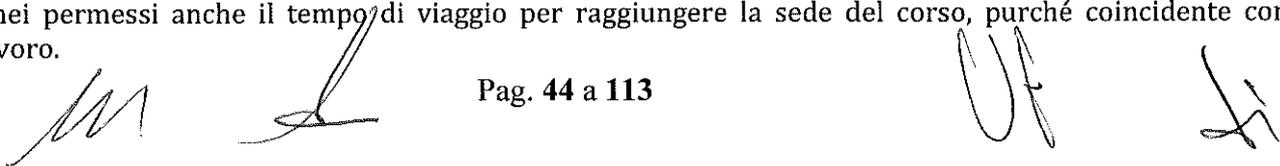
I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite ogni anno.

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

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

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

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



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

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 46 (lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Con il presente articolo le parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2°, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

ART. 46- LAVORATORI STUDENTI

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

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

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

I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lettera d) possono essere accordati - con le stesse modalità - anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200.

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

I permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I permessi retribuiti previsti alla lettera c) e al comma precedente non vengono detratti dal monte ore stabilito al punto d).

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda alla direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.

L'accoglimento dell'aspettativa potrà essere rimandato dal datore di lavoro in caso di oggettive esigenze tecnico organizzative.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi e le aspettative previsti o richiamati dal presente articolo non possono superare il 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità. Non sono compresi nel computo i lavoratori assenti per gli esami di cui alla lettera c) del presente articolo.

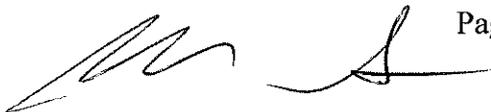
I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 46 (Iniziativa a sostegno della formazione continua), a motivo della diversa destinazione delle due norme. Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

ART. 47- AMBIENTE DI LAVORO - DOVERI DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI

1- DOVERI DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 4 e 5 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e del Testo Unico del D.Lgs. n. 81 del 9/4/2008 e s.m.i.

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



In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare, i lavoratori sono tenuti all'obbligo dell'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza;
- l'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i Rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati;
- il lavoratore segnalerà, tempestivamente, al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e nelle condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo.

2 - REGISTRO DEGLI INFORTUNI - CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

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

È istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 integrato dalle disposizioni del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e del Testo Unico del D.Lgs. n. 81 del 9/4/2008 e s.m.i. La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prenderne visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

3 - LAVORATORI ADDETTI AI VIDEOTERMINALI

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 51, primo comma, lett. c) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e del Testo Unico del D.Lgs. n. 81 del 9/4/2008 e s.m.i..

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

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti al lavoro a squadre come previsto dall'art. 21 del presente contratto, l'effettivo godimento della mezzora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e del Testo Unico del D.Lgs. n. 81 del 9/4/2008 e s.m.i.

ART. 48- DISCIPLINA DEL LAVORO

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

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

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

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

ART. 49- CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

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

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

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

In ciascuna azienda può essere redatto ed esposto in luogo chiaramente visibile, un regolamento interno. La redazione o gli eventuali aggiornamenti saranno esaminati e discussi tra la direzione aziendale e la RSU/RSA; il loro contenuto non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

ART. 50 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 93 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e del Testo Unico del D.Lgs. n. 81 del 9/4/2008 e s.m.i. non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

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

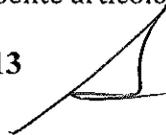
2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, oppure, nei casi di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

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

- a) che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli artt. 36, 41 e 42;
- b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;
- c) che per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;
- d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;
- e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
- f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;
- g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
- h) che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli;
- i) che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 5 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e del Testo Unico del D.Lgs. n. 81 del 9/4/2008 e s.m.i..

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

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



Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissione nello stesso \ albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno.

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

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

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

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

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

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

ART. 51- NORME PER IL LICENZIAMENTO

In particolare, possono costituire causa di licenziamento disciplinare:

- a) inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;
- b) assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;
- c) abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;
- d) grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- e) non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;
- f) litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;
- g) recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;
- h) furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;
- i) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisce a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;
- l) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocimento all'azienda;
- m) insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;
- n) trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso di licenziamento per giusta causa l'azienda procederà, prima della risoluzione formale del rapporto, a una sospensione cautelare dal lavoro della durata massima di 6 giorni. Resta fermo il termine di 5 giorni entro il quale il lavoratore può presentare all'azienda le sue giustificazioni. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un Rappresentante sindacale unitario.

ART. 52- CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione di azienda si fa rinvio all'art. 2112 del codice civile e all'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428. La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso il lavoratore conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

ART. 53- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 del codice civile così come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e s.m.i.

Capitolo II - DISPOSIZIONI PER GLI OPERAI

ART. 54- MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione normale sarà corrisposta agli operai in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

- a) agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 63 del presente contratto, escluse solo quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale;
- b) agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore a un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

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

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

ART. 55- RITARDO SULL'ORARIO DI LAVORO

L'operaio o l'apprendista, che si presenti con un ritardo non superiore a mezzora, sarà considerato presente, agli effetti del computo delle ore, a partire dal quarto d'ora successivo qualora il ritardo non superi i 15 minuti oppure dalla mezzora qualora superi i 15 minuti.

In caso di adozione di sistemi elettronici di rilevazione dell'orario di entrata e di uscita, il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, dietro sua richiesta, copia del tabulato di rilevazione delle sue presenze del mese.

ART. 56- INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai ed apprendisti il seguente trattamento:

- 1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute, per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in stabilimento non vennero preavvisati in termine utile e cioè almeno nel corso della giornata precedente l'interruzione, previo esame congiunto tra direzione aziendale e R.S.U., la direzione aziendale può disporre il recupero a regime normale. Nel caso in cui il recupero non venga disposto, per la prima giornata di sospensione sarà corrisposto l'80% della retribuzione;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione, ferma restando la facoltà di disporre il recupero con le modalità di cui sopra.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto.

Restano ferme le norme sulla cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

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



ART. 57- LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6.12.1923, n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone.

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 30%.

Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50a ora settimanale compresa, ovvero 72a ora settimanale per i custodi e portieri fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario di cui all'art. 19 del presente contratto, per le ulteriori ore prestate. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento ai criteri indicati allo stesso articolo.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. 16 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 20 (Lavoro a squadre), ai soli fini della maggiorazione dell'1,30%.

ART. 58- TURNI A SCACCHI

Non sono di regola ammessi i turni a scacchi.

Essi potranno essere mantenuti dove ricorrono le condizioni per il loro regolare funzionamento. Nel caso che le maestranze ne richiedano la soppressione, le Organizzazioni sindacali territoriali competenti interverranno per adottare le risoluzioni del caso. I turni a scacchi non potranno essere istituiti laddove attualmente non esistono, se non a seguito del parere concorde favorevole delle Organizzazioni sindacali territoriali competenti.

Ai lavoratori è dovuta la maggiorazione dell'1,60% sull'elemento retributivo nazionale.

ART. 59- ASSEGNAZIONE DEL MACCHINARIO

Le assegnazioni del macchinario dovranno essere effettuate tenendo presenti le esigenze della produzione, le capacità professionali, la prestazione degli operai in relazione alla natura del macchinario, alla specie dell'articolo prodotto, al rendimento del lavoro, alle condizioni dell'ambiente di lavoro.

Le modifiche non temporanee dell'assegnazione del macchinario e delle conseguenziali variazioni dell'assetto tecnico-organizzativo che comportino un aumento del carico di lavoro, saranno regolate dalla seguente procedura:

- 1) la direzione aziendale, preventivamente alla nuova assegnazione di macchinario, comunicherà agli operai interessati (o a parte degli operai stessi) e alla RSU/RSA le disposizioni studiate per l'attuazione in via sperimentale della nuova assegnazione per un massimo di 20 giorni lavorativi;
- 2) al termine dell'esperimento, la direzione aziendale comunicherà per iscritto o per affissione ai lavoratori interessati e alla RSU/RSA, le indicazioni del lavoro da eseguire e le relative condizioni riguardanti la nuova assegnazione.

ART. 60- PULIZIA DEL MACCHINARIO

La pulizia del macchinario deve essere effettuata con l'osservanza delle disposizioni di legge sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro. Ove sia effettuata oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro è considerata come prestazione straordinaria ai fini retributivi.

ART. 61- LAVORO A COTTIMO

- a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo in relazione alle possibilità tecniche delle varie lavorazioni ed ai sistemi in uso nei vari settori. Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

Nel caso che le lavorazioni siano organizzate in linee a catena o a flusso continuo, con prestazioni vincolate all'osservanza di un ritmo predeterminato che richieda un rendimento superiore a quello richiesto dal lavoro

ad economia, l'operaio dovrà essere retribuito a cottimo, semprechè questo sistema sia praticabile. Qualora non sia possibile praticare tariffe di cottimo, l'azienda dovrà corrispondere agli operai, le cui prestazioni sono vincolate come sopra detto, una percentuale di maggiorazione del loro elemento retributivo nazionale del 4,10%.

Nulla è dovuto nel caso che la linea assolva un servizio ausiliario automatizzato o comunque non si verifichino le condizioni di cui al comma precedente.

- b) Le tariffe di cottimo dovranno consentire all'operaio di normale capacità ed operosità di conseguire un guadagno non inferiore all'elemento retributivo nazionale stabilito per la sua categoria maggiorato del 4,10%. Tale condizione si presume adempiuta quando - essendovi più operai retribuiti in base alla medesima tariffa di cottimo - detti operai abbiano realizzato un guadagno medio di cottimo non inferiore al 4,10%.
- c) Nel caso in cui per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorando a cottimo non raggiunga il guadagno minimo di cui al punto b), la retribuzione gli sarà integrata fino a raggiungerlo.
- d) Prima dell'inizio delle singole lavorazioni, dovranno essere comunicati ai lavoratori interessati mediante affissione o con altro mezzo di comunicazione scritta:

- 1) le indicazioni del lavoro da eseguire;
- 2) il compenso unitario (tariffe di cottimo) corrispondente.

L'azienda comunicherà all'operaio gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga, con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

- e) Le tariffe di cottimo nell'interesse dell'azienda come degli operai, divengono definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata (avuto riguardo ai caratteri tecnici e alle eventuali complessità delle lavorazioni) sarà preventivamente stabilita e comunicata agli operai interessati. Tale durata sarà compresa tra i 15 e i 45 giorni; l'esperimento sarà seguito dal periodo di assestamento della tariffa di cottimo o di incentivo di durata non superiore a due mesi.
- f) L'azienda comunicherà alla RSU/RSA, tramite la propria Associazione territoriale, ai Sindacati provinciali dei lavoratori all'atto di introduzione dei nuovi sistemi di cottimo o di incentivo, o nel caso di modifiche ai sistemi in vigore, solo i criteri generali applicati. Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti minimo e massimo di maggiorazione dei tempi esecutivi e ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo. Nel caso di introduzione di lavorazioni a catena o a flusso continuo di cui al secondo comma del precedente punto a), le comunicazioni saranno fatte tenendo conto della diversa denominazione che detti criteri assumono. Tali comunicazioni avranno finalità informative essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo.
- g) Ove si verifichi che per un periodo di tempo non inferiore a 15 giorni l'applicazione di una o più voci delle vigenti tariffe determini una minore retribuzione rispetto ai livelli raggiunti nel quadrimestre precedente per ragioni indipendenti dalla laboriosità degli operai, l'azienda dovrà ricercare ed eliminare la causa del fatto e, contemporaneamente, determinerà la quota di minor guadagno che dovrà essere riconosciuta agli operai, ad integrazione delle retribuzioni già riscosse.

I provvedimenti di cui sopra non saranno adottati vigendo le tariffe provvisorie durante il periodo di assestamento.

Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento.

- h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzioni di retribuzione.
- i) I datori di lavoro non potranno servirsi di cottimisti che abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti.

A questo effetto la dipendenza di un operaio da un altro può essere intesa soltanto come rapporto tecnico e disciplinare nell'ambito della azienda.

- l) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo s'intende il totale delle somme pagate per il lavoro a cottimo nel periodo preso in esame diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.
- m) L'operaio cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, l'operaio avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.
- n) Qualunque contestazione che non trovi risoluzione nell'ambito aziendale - sia per i cottimi e gli incentivi già in atto, sia per quelli di nuova introduzione - riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa ad opportuno riesame da parte delle competenti Organizzazioni territoriali.
- o) Le decisioni assunte decorreranno dalla data di presentazione del reclamo.



Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda. L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte. Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

ART. 63- GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

Sono giorni festivi:

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

Per tali giorni festivi verrà applicato il seguente trattamento economico:

- quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione mensile;
- in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione quante sono le ore prestate, con la maggiorazione prevista dall'art. 22 del presente contratto;
- in caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto un trattamento economico corrispondente a 1/26 della retribuzione mensile;
- la festività coincidente con altre festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 1/26. Qualora due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica, verranno aggiunti alla retribuzione mensile 2/26.

Per i compensi relativi alle festività del 15 Agosto e del 4 Novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell'istituto della Riduzione di orario) contenute nell'articolo 16 - Orario di lavoro - del presente contratto.

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

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

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;
- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con un altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

In caso di intervento della cassa integrazione guadagni rimane a carico dell'azienda, limitatamente alle prime due settimane di sospensione, la differenza tra quanto corrisposto dall'Ente previdenziale ed il normale trattamento di festività.

Fanno eccezione le festività di cui ai numeri 4) e 5) per le quali il trattamento integrativo sarà ugualmente corrisposto dall'azienda anche oltre le due settimane di sospensione. I trattamenti integrativi di cui ai due commi precedenti sono commisurati al 100% della retribuzione normale netta.

Il trattamento stabilito alle lettere c) e d) sarà ugualmente corrisposto all'operaio o all'apprendista che risulti assente dal lavoro per sospensione a qualunque causa dovuta - indipendentemente dalla volontà del lavoratore - da non oltre due settimane. Fanno eccezione le festività di cui ai numeri 4) e 5) che verranno ugualmente corrisposte anche oltre le due settimane di sospensione.

1) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresses di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e sm.i. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore" di cui all'art. 19 del presente contratto, qualora attivata.



Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 64 del presente contratto.

I permessi si intendono individuali, fatta salva la possibilità di diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali, concordate tra azienda e RSU/RSA.

2) Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

3) Restano ferme le modalità retributive per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 16 - Orario di lavoro- del presente contratto.

Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.

Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 27 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.

ART. 64- FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

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

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e RSU/RSA in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati. La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e la RSU/RSA o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso.

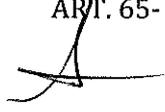
Per le festività elencate nella prima parte dell'articolo 64 del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi. Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione. L'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetta 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

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

I giorni di ferie eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva.

In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.



La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata in occasione della ricorrenza natalizia nella misura annua di una mensilità della retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese di dicembre se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.

ART. 66- TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, ed eventualmente di altri soggetti pubblici o privati, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale;
- dal 4° al 180° giorno di malattia: 100% della retribuzione netta normale.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento a carico dell'INPS, l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 42 del presente contratto.

L'azienda anticiperà, a norma di legge, alle normali scadenze dei periodi di paga il valore presumibile della indennità a carico del competente istituto salvo conguaglio finale.

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

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli Istituti assicuratori, con decorrenza dalla data del riconoscimento stesso, alla presentazione di certificato medico indicante la data di inizio o di prosecuzione e/o di chiusura dell'incapacità al lavoro, la data del rilascio, la prognosi ed ogni altra indicazione stabilita dalle regolamentazioni in materia, nonché all'osservanza di quanto previsto all'art. 42 del presente contratto.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali dell'integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori.

Tali trattamenti assorbiranno fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non saranno cumulabili con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 43 del presente contratto, anche in caso di tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA NEI CASI DI CASSA INTEGRAZIONE

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla C.I.G. sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle



medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 27 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

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

ART. 67- TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% della retribuzione netta normale mensile per i primi 5 mesi. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

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

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

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

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

ART. 68 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PREAVVISO

L'azienda, l'operaio o l'apprendista che intendano risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.

Il termine di preavviso per il licenziamento o le dimissioni è, per ciascuna parte, di una settimana lavorativa (ad orario normale secondo il presente contratto) o di due settimane lavorative ad orario normale secondo il presente contratto per gli operai di 3°, 4° e 5° livello.

A termini dell'art. 2118 del codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale.

Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Capitolo III - DISPOSIZIONI PER LE QUALIFICHE SPECIALI O INTERMEDIE

Art. 69- SOSPENSIONI E RIDUZIONI DI LAVORO

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

ART. 70- GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1) Sono giorni festivi i seguenti:

- | | | |
|--------------------------------|--|-------------|
| 1) Capodanno | | 1° gennaio |
| 2) Epifania | | 6 gennaio |
| 3) Giorno dell'Angelo | | - |
| 4) Anniversario Liberazione | | 25 aprile |
| 5) Festa del lavoro | | 1° maggio |
| 6) Fondazione della Repubblica | | 2 giugno |
| 7) Assunzione Maria Vergine | | 15 agosto |
| 8) Ognissanti | | 1° novembre |
| 9) Immacolata Concezione | | 8 dicembre |

10) Santo Natale

25 dicembre

11) Santo Stefano

26 dicembre

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

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui sopra con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione con quote orarie della retribuzione stessa aumentate delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 21 del presente contratto.

Per i compensi relativi alle festività del 15 Agosto e del 4 Novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell'istituto della Riduzione di orario) contenute nell'articolo 16 - Orario di lavoro - del presente contratto.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un intermedio nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'intermedio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e s.m.i.. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore" di cui all'art. 19 del presente contratto, qualora attivata.

Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 711 del presente contratto.

I permessi si intendono individuali, fatta salva la possibilità di diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali, concordate tra azienda e RSU/RSA.

3) Restano ferme le modalità retributive per la festività nazionale spostata alla domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 16 - Orario di lavoro - del presente contratto.

Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.

Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate ci sia prestazione lavorativa.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 27 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.

ART. 71- FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

- 4 settimane per anzianità da 1 a 12 anni;
- 4 settimane più 1 giorno lavorativo per anzianità da oltre 12 fino a 20 anni;
- 5 settimane per anzianità oltre 20 anni.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e RSU/RSA in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati. La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e RSU/RSA o individualmente con accordo tra le parti interessate.



L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 70 del presente contratto, cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi. Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione. All'intermedio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

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

I giorni di ferie eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

ART. 72- TREDICESIMA MENSILITÀ'

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'intermedio una mensilità di retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda, considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

ART. 73- TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

In caso di malattia, l'intermedio non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 42 del presente contratto avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione per i successivi mesi.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di riscuotere da parte degli Istituti assicuratori, oppure per atti di previdenza dell'azienda.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 42 del presente contratto, anche in caso di tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA NEI CASI DI CASSA INTEGRAZIONE

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla C.I.G. sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

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

ART. 74- TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta per i primi 5 mesi. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

E' vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonchè ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 (allegato A del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

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

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

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

L'azienda dovrà corrispondere il 27% della retribuzione mensile per il 6° mese di assenza. Inoltre, ove durante tale periodo intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 100 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

ART. 75- PERMESSI

All'intermedio che per giustificati motivi ne faccia richiesta, l'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accorderà permessi con la corresponsione della retribuzione e senza computarli nel periodo feriale, nel caso in cui l'intermedio abbia utilizzato per intero i permessi individuali per ex festività, per riduzione di orario e quelli compensativi per flessibilità non definiti nel programma collettivo.

ART. 76- RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PREAVVISO

L'azienda o l'intermedio che intendano risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.

Il termine di preavviso per il licenziamento o dimissioni dell'intermedio non in prova è di:

- 1 mese per anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 1 mese e mezzo per anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni;
- 2 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

I termini di disdetta decorreranno dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale.

Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi all'intermedio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

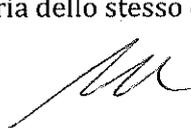
Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Capitolo IV - DISPOSIZIONI PER GLI IMPIEGATI

Art. 77- LAUREATI E DIPLOMATI

L'impiegato laureato, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al proprio titolo di studio di laurea specialistica, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al sesto qualora sia adibito a mansioni che - pur non specificamente esemplificate nel mansionario del presente contratto - ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria dello stesso sesto livello.

L'impiegato diplomato, assunto in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al titolo di studio conseguito, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al quinto qualora sia adibito a mansioni che - pur non specificamente esemplificate nel mansionario del presente contratto - ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria dello stesso quinto livello.



Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione.

Le parti concordano circa l'opportunità che le aziende considerino prioritariamente la possibilità di sviluppo professionale di quei lavoratori che conseguano un titolo di studio che si inquadri nell'ambito delle necessità e dell'evoluzione organizzativa dell'impresa.

ART. 78- SOSPENSIONI E RIDUZIONI DI LAVORO

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

ART. 79- GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1) Sono giorni festivi i seguenti:

1) Capodanno	1° gennaio
2) Epifania	6 gennaio
3) Giorno dell'Angelo	-
4) Anniversario Liberazione	25 aprile
5) Festa del lavoro	1° maggio
6) Fondazione della Repubblica	2 giugno
7) Assunzione Maria Vergine	15 agosto
8) Ognissanti	1° novembre
9) Immacolata Concezione	8 dicembre
10) Santo Natale	25 dicembre
11) Santo Stefano	26 dicembre

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

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui sopra con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione con quote orarie della retribuzione stessa aumentate delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 21 del presente contratto.

Per i compensi relativi alle festività del 15 Agosto e del 4 Novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell'istituto della Riduzione di orario) contenute nell'articolo 16 - Orario di lavoro - del presente contratto.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiegato dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

2) Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, successivamente modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e s.m.i.. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore" di cui all'art. 19 del presente contratto, qualora attivata.

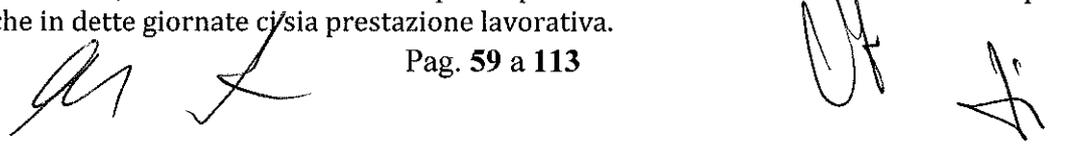
Per i criteri di maturazione si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi quattro commi dell'art. 80 del presente contratto.

I permessi si intendono individuali, fatta salva la possibilità di diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali, concordate tra azienda e RSU/RSA.

3) Restano ferme le modalità retributive per la festività nazionale spostata in domenica, salvi gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 16 - Orario di lavoro - del presente contratto.

Per i cicli continui, allo scopo di semplificare la corresponsione del trattamento dovuto per festività cadenti di domenica o di sabato, tale trattamento sarà dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, o lavorino in sabato, restando esenti dal lavoro in altro giorno della settimana.

Resta fermo che, in tali casi, non è dovuto alcun compenso per la coincidenza della festività con i riposi fruiti negli altri giorni, salvo che in dette giornate c'è prestazione lavorativa.



Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 27 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente.

ART. 80- FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 4 settimane più un giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni alla data di maturazione delle ferie.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e RSU/RSA in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati. La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e RSU/RSA o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o uffici o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 79 del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi. Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione. All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane. Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. I giorni di ferie eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto dal momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva.

In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

ART. 81- TREDICESIMA MENSILITA'

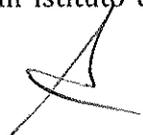
In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta all'impiegato una mensilità di retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda, considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

ART. 82- INDENNITA' DI CASSA PER MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5% dell'elemento retributivo nazionale.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate, a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.



ART. 83- TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

In caso di malattia, l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 42 del presente contratto, avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione per i successivi mesi.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 42 del presente contratto anche in caso di tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

In caso di inquadramento previdenziale che preveda l'intervento economico di malattia a carico dell'Istituto assicuratore la corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia dovrà essere intesa come retribuzione netta.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA NEI CASI DI CASSA INTEGRAZIONE

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla C.I.G. sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

ART. 84- TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta per i primi 5 mesi. Per la determinazione della stessa si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

E' vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi nonchè ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5 D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 (allegato A del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

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

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo Unico sulla Maternità).

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

L'azienda dovrà corrispondere il 27% della retribuzione mensile per il 6° mese di assenza. Inoltre, ove durante tale periodo intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 84 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

ART. 85- PERMESSI

Agli impiegati che per giustificati motivi ne facciano richiesta, l'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accorderà permessi con la corresponsione della retribuzione e senza computarli nel periodo feriale, nel caso in cui l'impiegato abbia utilizzato per intero i permessi individuali per ex festività, per riduzione di orario e quelli compensativi per flessibilità non definiti nel programma collettivo.



ART. 86- PREAVVISO

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

Mesi di preavviso secondo i livelli

	8°-7°	6°-5°	4°-3°-2°
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto a mezzo di lettera raccomandata. La data della disdetta è quella del ricevimento della raccomandata. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale. Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato licenziato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.

Ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, la parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito. L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

ART. 87- NORME PARTICOLARI PER LAVORATORI CON FUNZIONI DIRETTIVE O DI CAPO UFFICIO

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive o di capo ufficio per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Al fine di favorire l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con funzioni direttive o di capo ufficio verrà agevolata la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Capitolo V - DISPOSIZIONI PER I QUADRI

ART. 88- NORME PER I QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 codice civile e del R.D. 29 giugno 1932. In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

ART. 89- ATTIVITA' FORMATIVA

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

ART. 90- INDENNITA' DI FUNZIONE

Ai lavoratori con qualifica di quadro è riconosciuta una indennità di funzione nella misura di 51,00 Euro mensili.

Capitolo VI - ELEMENTO RETRIBUTIVO NAZIONALE

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto un aumento, per la parte economica, stabilita in €85,00 nel triennio 2023-2026, di cui euro 28,33 a decorrere dal 03 luglio 2023 ed euro 28,33 a decorrere dal 01 luglio 2024 ed euro 28,33 a decorrere dal 01 luglio 2025 come riportato nella seguente tabella i cui valori sono espressi in €:

livello		Aumento dal 03/07/2023	dal 03/07/2023	Aumento dal 01/07/2024	dal 01/07/2024	Aumento dal 01/07/2025	dal 01/07/2025
8	127	35,89	2.322,22	35,89	2.358,11	35,89	2.394,00
7	120	33,85	2.190,24	33,85	2.224,09	33,85	2.257,94
6	112	31,78	2.056,38	31,78	2.088,16	31,78	2.119,94
5	105	29,77	1.926,27	29,77	1.956,04	29,77	1.985,81
*4	100	28,33	1.832,82	28,33	1.861,15	28,33	1.889,48
3s	98	27,67	1.790,28	27,67	1.817,95	27,67	1.845,62
3	96	27,05	1.750,44	27,05	1.777,49	27,05	1.804,54
2s	93	26,27	1.699,90	26,27	1.726,17	26,27	1.752,44
2	91	25,70	1.662,85	25,70	1.688,55	25,70	1.714,25
1	72	20,43	1.321,96	20,43	1.342,39	20,43	1.362,82

Capitolo VII - INQUADRAMENTO

Premesso che l'art. 33 del presente contratto definisce i criteri generali dell'inquadramento unico dei lavoratori, vengono qui di seguito specificate le declaratorie e le esemplificazioni:

- per i dipendenti addetti all'industria dell'abbigliamento tradizionale, informale e sportivo - camicerie - biancheria personale e da casa - confezioni in pelle e succedanei - divise e abiti da lavoro - corsetteria - cravatte, sciarpe e foulards - accessori dell'abbigliamento - oggetti cuciti in genere - bottoni ed articoli affini;
- per i dipendenti addetti all'industria della maglieria, calzetteria e tessuti a maglia;
- per i dipendenti addetti all'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia;
- per i dipendenti addetti all'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche;
- per i dipendenti addetti all'industria cotoniera, liniera e delle fibre affini;
- per i dipendenti addetti all'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi.

8° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartiene a questo livello con qualifica di quadro il personale con funzioni direttive il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tale personale è affidata la gestione, il coordinamento ed il controllo, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, di settori o servizi di particolare complessità ed importanza per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa.

A tale personale sono affidate, in condizioni di autonomia decisionale e responsabilità, funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale per l'impresa per l'elevato livello, ampiezza e natura dei compiti.

7° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartiene a questo livello con qualifica di impiegato il personale con funzioni direttive che opera in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.

ESEMPLIFICAZIONI

- Responsabile del servizio amministrazione e/o finanza
- Responsabile del servizio del personale, selezione formazione e gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali
- Responsabile della produzione, anche di unità operative autonome
- Product manager (responsabile del servizio progettazione e industrializzazione del prodotto)
- Responsabile del servizio commerciale
- Responsabile del servizio EDP
- Responsabile del servizio qualità di prodotto e/o processo
- Responsabile del magazzino totalmente automatizzato

6° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

ESEMPLIFICAZIONI

- Capo ufficio contabilità
- Capo ufficio controllo di gestione
- Capo ufficio acquisti e/o vendite, cui può essere richiesta la conoscenza operativa di almeno una lingua estera
- Capo ufficio amministrazione del personale
- Capo ufficio programmazione della produzione
- Brand manager (capo ufficio progettazione e industrializzazione del prodotto, con riferimento a singole linee di prodotto)
- Capo ufficio gestione e coordinamento delle produzioni decentrate (outsourcing)
- Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti
- Capo ufficio marketing
- Analista EDP
- Capo laboratorio di analisi chimiche, chimico/fisiche
- Gestore di strutture di vendita medie (di cui all'art. 4, lett. e) del D.Lgs. 114/1998) o superiori con funzioni di coordinamento e guida di altro personale e ruolo decisionale anche in ordine all'assortimento dei capi e alle politiche di vendita al pubblico

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL'INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO TRADIZIONALE, INFORMALE E SPORTIVO - CAMICERIE - BIANCHERIA PERSONALE E DA CASA - CONFEZIONI IN PELLE E SUCCEDANEI - DIVISE ED ABITI DA LAVORO - CORSETTERIA - CRAVATTE, SCIARPE E FOULARDS - ACCESSORI DELL'ABBIGLIAMENTO - OGGETTI CUCITI IN GENERE BOTTONI ED ARTICOLI AFFINI

5° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni

- Analista tempi e metodi
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Programmatore EDP
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative.

Confezioni esterne maschili e femminili, confezione di abiti casual-sportwear:

- Collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, tailleurs, mantelli, pantaloni, gonne, casual, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione.

INTERMEDI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione - Capo sezione
- Aiuto modellista
- Assistente: fermo restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello

Confezioni maschili e femminili, confezioni in pelle e succedanei, impermeabili, abiti da lavoro, biancheria uomo e donna:

- Studio della composizione del disegno con ricerca di ottimizzazione del consumo

Confezioni maschili e femminili, confezioni in pelle e succedanei:

- Segnatura su tessuti con modelli (cartoni) già preparati, con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombato del modello
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie

Confezioni maschili e femminili:

- Sarto finito che confeziona il capo completo

Confezioni in pelle e succedanei:

- Addetto allo sviluppo dei modelli
- Addetto alla formazione partite colori con autonomia operativa

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

INTERMEDI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Aiuto capo squadra area manutenzione
- Capogruppo istruttore che, lavorando manualmente, è preposto alla guida esecutiva di un gruppo di operai senza responsabilità decisionale del lavoro degli operai stessi
- Operatori di modellistica

Confezioni di abiti casual-sportswear, impermeabili, biancheria uomo e donna, busti e reggiseni, cravatte:

- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombamento del modello
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie

Busti e reggiseni:

- Studio del disegno (modellista) con determinazione del consumo con modello già preparato

Cravatte:

- Studio della composizione del modello del disegno e determinazione del consumo

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto allo sviluppo delle taglie e/o piazzamento con applicazione di regole predefinite
- Campionaristi che confezionano il capo spalla completo (cucito e stiro)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

Confezioni in pelle e succedanei:

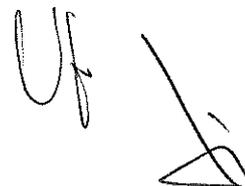
- Sceglitori di pelli
- Addetto al taglio e al piazzamento

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear:

- Addetti/e al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri (dopo 18 mesi di permanenza al terzo livello)

Bottoni ed Articoli affini:

- Incisori su stampi a macchina con relativa messa a punto
- Stampatori specializzati
- Tintori con autonoma capacità di preparazione e correzione delle tinte
- Addetto alla guida e al controllo dei lavoratori della borlonatura
- Addetto alle prove su ricette preparate, con autonoma capacità operativa



- Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili (dopo 18 mesi di permanenza al terzo livello)

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezione di abiti casual-sportswear:

- Macchiniste confezionatrici del capo completo
- Addetto alla stiratura finale completa del capo (sia con ferro che con pressa)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni in pelle e succedanei:

- Addetto al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura
- Addetto alla attaccatura della manica senza preventiva imbastitura

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche:

- Addetto alla confezione completa del capo-spalla con operazioni effettuate prevalentemente a mano
- Addetto all'imbastitura ed alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata con o senza attaccatura del rollino
- Addetto al ripasso completo (tessuto e fodere) del capo finito con ferro da stiro
- Campionarista confezionatrice del capo spalla completo (solo cucitura)
- Campionarista/prototipista confezionatrice del pantalone completo (cucito e stiro)

Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa). Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc. Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano o a macchina per abiti, biancheria, ecc. Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini. Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulards:

- Addetto al taglio che operino indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore

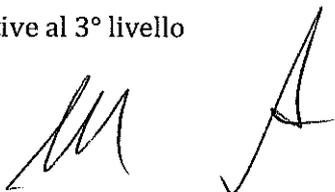
Bottoni ed Articoli affini:

- Addetto alle disposizioni delle lavorazioni

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" E' TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello

IMPIEGATI

Handwritten signatures and initials in black ink, including a stylized 'M', a large 'A', and a signature that looks like 'OF'.

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con l'utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista /receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear. Confezioni in pelle e succedanei:

- Piazzamento e segnatura di modelli su carta o materiale con consumi già determinati (nel settore taglio)
- Addetto al taglio di fodere od interni
- Addetto alla tranciatura
- Rifilatura al taglio
- Addetto alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione
- Collaudo intermedio o finale su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti
- Addetto all'imbastitura della tela lunga (esclusivamente per capo sartoriale)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear:

- Stenditura tessuti
- Campionarista/prototipista confezionatrice del pantalone completo (solo cucito)
- Addetti alla confezione completa del pantalone
- Addetto ad operazioni di stiro intermedio con esclusione delle operazioni di semplice apertura delle cuciture
- Addetto alla stiratura finale
- Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri (per i primi 18 mesi)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni in pelle e succedanei:

- Addetto alla riparazione a macchina o a mano che intervengono anche per la sostituzione di qualsiasi parte del capo

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche:

- Visitaggio, vaporissaggio e trattamento tessuto
- Addetto alle segnature sul davanti delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o a righe

- Addetto all'attaccatura e alla finitura con eventuale impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con macchina normale o Addetto a procedimento analogo per le tasche
- Addetto all'impuntura del margine con macchina normale e a trasporto della barra d'ago senza imbastitura di riferimento
- Addetto alla cucitura del margine davanti con applicazione della fettuccia con macchina taglia-cuci senza imbastitura di riferimento
- Addetto all'imbastitura delle paramonture
- Addetto all'attaccatura tasche a toppa a quadri
- Addetto all'attaccatura del taschino su tessuti rigati e/o a quadri con riscontro delle righe e dei quadri al taglio
- Mansione speciale: utilitari o volanti (10,20% di maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale)

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezioni di abiti casual-sportswear. Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa) Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini. Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulards:

- Addetto a macchine di taglio a controllo elettronico

Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa). Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc. Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano o a macchina per abiti, biancheria, ecc.:

- Segnatura su tessuto con modello o sagome già predisposte, con possibilità di spostamento del modello

Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini. Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulards:

- Segnatura e taglio su tessuti apportando eventuali modifiche ed adattamenti

Bottoni ed Articoli affini:

- Fresista
- Foratore specialista
- Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili (per i primi 18 mesi)

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla cucitura spalle tessuto con distribuzione della lentezza sul dietro
- Addetto alla confezione della fodera degli spacchi senza preventiva imbastitura
- Addetto all'imbastitura della tela
- Addetto alla sorfilatura del davanti del pantalone con o senza tasche eseguite, con applicazione contemporanea della fodera senza preventiva imbastitura o fissaggi diversi
- Addetto alla cucitura delle cinture al pantalone classico con inserimento dei laccini (passanti) senza riferimenti determinati
- Addetto alla cucitura cavallo pantaloni in unica soluzione (dal davanti al dietro) con rimessa sul dietro in vita e senza segnatura indicativa della cucitura stessa
- Addetto alle impunture con l'esecuzione di puntini a mano

- Addetto alle rifiniture ornamentali a mano (ricamo)
- Campionarista che confeziona parti consistenti e importanti del capo
- Addetto alla confezione a mano degli occhielli aperti

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" E' TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello

IMPIEGATI

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizioni, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/Receptionist

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Portinai, guardiani, uscieri
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili

Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi. Confezioni in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezioni in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche:

- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compreso nel 3° livello: per la mansione speciale degli utilitari o volanti è previsto il 10,20% di maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale

Confezioni di abiti casual-sportswear; confezioni in pelle e sucedanei:

- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compresi nei livelli superiori

Confezioni in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa):

- Segnatura su tessuto con modello e sagome già predisposte
- Addetto ad operazioni semplici di taglio
- Taglio su segnato
- Addetto alla cucitura
- Stiratura e piegatura del capo
- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc.:

- Addetto ad operazioni semplici di taglio
- Tranciatura colli, polsi e varie
- Confezione
- Stiratura e piegatura del capo
- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc.:

- Segnatura su tessuto con modello o sagome già preparate (cartoni)

- Addetto ad operazioni semplici di taglio
- Confezione del capo completo
- Ricamo a macchina
- Stiratura e piegatura del capo
- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pantere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini:

- Addetto al controllo metrico dei tessuti
- Addetto alla faldatura
- Addetto ad operazioni semplici di taglio
- Addetto alla divisione ed alla preparazione dei materiali tagliati per la confezione
- Addetto alla preparazione degli accessori per la confezione
- Confezione
- Stiratura e piegatura del capo
- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di cravatte, sciarpe e foulards:

- Addetto al controllo metrico dei tessuti
- Addetto ad operazioni semplici di taglio
- Cucitura
- Confezione
- Stiratura
- Imbustatura
- Imballaggio e spedizioni

Confezioni in serie di articoli vari: sottoascelle, spalline imbottite, accessori sportivi ed affini in tessuto, vele, bandiere, gagliardetti, uose, assorbenti igienici, piume e fiori artificiali per ornamento, ventagli ed affini, pieghettatura, oggetti cuciti in genere:

- Operazioni di taglio o tranciatura
- Imballaggio e spedizioni

Bottoni ed Articoli affini:

- Addetto alla cernita dei colori
- Addetto alla cernita della seconda scelta
- Addetto al confezionamento, imballaggio e spedizioni

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto a mansioni di manovalanza

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA MAGLIERIA, CALZETTERIA E TESSUTI A MAGLIA

5° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate - -Analista chimico/fisico di laboratorio
- Programmatore EDP
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative

INTERMEDI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente: fermo restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello.

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, tailleurs, mantelli, pantaloni, gonne, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI



IMPIEGATI

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

INTERMEDI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Aiuto capo squadra area manutenzione
- Aiuto assistente

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Segnatura su tessuto a maglia con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione e l'appiombamento del modello, limitatamente per abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- Segnatura su tessuto a maglia o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie, limitatamente per abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- Addetto alla campionatura, che sulla base del disegno o del tracciato eseguono per intero e autonomamente il prototipo sulla macchina rettilinea e della tessitura (settore maglieria)
- Addetto alla campionatura, che tagliano il prototipo ed eseguono tutte le operazioni della confezione apportando le eventuali correzioni o modifiche (settore maglieria)

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto allo sviluppo del prodotto nella fase produttiva

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Personale addetto all'addestramento ed alla sorveglianza della lavorazione
- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Ricettista (si intende colui che determina la qualità e quantità degli ingredienti da usare)
- Addetto alle operazioni di distribuzione, consegna e accettazione del lavoro esterno, con verifica dei controlli qualitativi secondo gli standards predefiniti
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

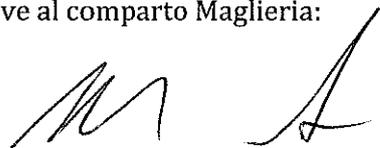
Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito

Mansioni relative al comparto Maglieria:



- Addetto alle operazioni congiunte di taglio e confezione del capo completo
- Addetto alle macchine rettilinee a mano di qualsiasi finezza che dopo adeguato tirocinio eseguono in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie
- Addetto alle macchine rettilinee elettroniche
- Addetto alla confezione del capo completo per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia o misto pelle maglia
- Addetto al taglio che operano indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o tranche) su materassi di diverso spessore o su teli da rettilinee o circolari con programmazione
- Addetto ai telai elettronici cotton

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto alla verifica del colore: sceglie le miscele dei colori tra quelle già elaborate, in base agli articoli, alle taglie e alle fibre, anche a campione, effettuando la verifica finale
- Addetto al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto con controllo del filato

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" E' TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello

IMPIEGATI

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Addetto alle macchine rettilinee a motore di qualsiasi finezza che dopo un adeguato tirocinio eseguono in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie
- Addetto alle macchine circolari o rettilinee (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto alla tessitura di maglieria con calati eseguiti a mano senza l'ausilio di mezzi meccanici o automatici (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto alle operazioni di taglio su segnato per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- Addetto in modo prevalente alla rammendatura tessuti in greggio
- Addetto al ricamo a mano
- Coloristi (che tingono a campione filati o manufatti e che passano dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra)
- Addetto ai telai cotton

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Conduttori di macchine circolari che eseguono le operazioni relative senza intervento in caso di guasti meccanici e che oltre alle normali operazioni eseguono almeno una delle seguenti: sostituzione platine, sostituzione jaks, sostituzione uncino bordo, cambio aghi, eliminazione barrature verticali
- Conduttori di macchine circolari con tessuto a tubo ad uso calza-mutanda (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione delle macchine circolari con normali operazioni di azzeratura, cambio spole, infilatura, sfilatura, rovesciamento ecc. e con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione dei telai rettilinei con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto smacchinato
- Addetto al rimaglio tradizionale a mano
- Addetto alla movimentazione e al carico dei filati, raccolta e cartellinatura sacche, distribuzione dello smacchinato (manualmente o in automatico)
- Coloristi (che tingono a campione filati o manufatti e che passano dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra)
- Addetto al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto
- Addetto al controllo taglie

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

OPERAI

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Confezionatori del capo completo (camicie da uomo)
- Addetti alla confezione di parti staccate tramite l'espletamento congiunto di almeno tre delle seguenti operazioni, ritenute di valore equivalente: preparazione ed attaccatura colli, ribattitura dei colli, preparazione e attaccatura di tasche, taschini e profilati, confezione degli orli, preparazione ed attaccatura dei polsi, attaccatura fodera al capo
- Ricamatori con programmazione della macchina
- Addetto alla stiratura a mano e alla pressatura e stiratura con macchine di ogni tipo su capo calato, su capo finito e/o accessori
- Addetto alle macchine rimagliatrici
- Addetto alla ripassatura e controllo del lavoro finito o nelle fasi intermedie

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto alle cuciture di qualità (4 aghi/laghi)
- Addetto alla scelta in greggio o in tinto
- Addetto al controllo nelle fasi intermedie di lavorazione
- Addetto alla preparazione bollini e codici a barre

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" E' TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello

IMPIEGATI

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto/a alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali

- Centralinista/receptionist

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Portinai, guardiani, uscieri
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Dipanatori, straccannatori, torcitori, roccatori, ribobinatori o spalatori
- Montapettini telai
- Ricamatori senza programmazione della macchina
- Faldatori a mano e a macchina del tessuto
- Segnatori
- Addetto alle operazioni semplici di taglio
- Addetto alla confezione
- Addetto alla raccolta ed alla distribuzione del lavoro
- Addetto al prefissaggio
- Addetto alle macchine automatiche di piegatura, imbustatura, scatolatura del prodotto finito con controllo finale
- Addetto all'attaccatura a mano dei bottoni
- Addetto alle macchine circolari o rettilinee (per i primi 18 mesi)
- Addetto alla tessitura di maglieria con calati eseguiti a mano senza l'ausilio di mezzi meccanici o automatici (per i primi 18 mesi)

Mansioni relative al comparto Calzetteria:

- Addetto alle cuciture normali e/o automatiche
- Addetto all'orlatura e alla finta cucitura
- Addetto alla stiratura a vapore: fissa il capo in greggio o in tinto, a seconda del ciclo produttivo
- Addetto alla raccolta e inscatolamento
- Addetto al carico e scarico forme di fissaggio
- Addetto al pattugliamento macchine di spilaratura, roccatura, incannaggio, torcitura
- Conduttori di macchine tubolari a uno o più cilindri ausiliari degli incannatoi
- Addetto al carico e scarico delle macchine per il prefissaggio
- Addetto alle macchine di testurizzazione e falsa torsione
- Addetto al controllo Down Stream o statistico di qualità
- Addetto alle macchine tingi-fissa
- Addetto ai telai rettilinei da elastici e Jacquard
- Addetto alle macchine rettilinee
- Montapettini
- Addetto alle operazioni di carico, infilatura e scarico delle macchine
- Addetto al carico delle cantre
- Addetto alle macchine da taglio
- Addetto al taglio manuale
- Addetti alle macchine da controllo o stiro in greggio
- Addetto agli armadi tintoriali, agli apparecchi ad impacco, rotativi e a tamburo, alle centrifughe e agli essiccatoi
- Addetto alla preparazione bagni
- Addetto all'asciugatura
- Addetto alla confezione, a mano o automatica, del prodotto finito effettuando un controllo formale (piegatura, imbustatura, scatolatura)

Uf



- Conduttori di macchine circolari con tessuto a tubo ad uso calza-mutanda (per i primi 18 mesi)
- Addetto al funzionamento ed alla movimentazione delle macchine circolari con normali operazioni di azzeratura, cambio spole, infilatura, sfilatura, rovesciamento etc. e con eventuale controllo a campione della qualità del prodotto (per i primi 18 mesi)

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alle barche o armadi di tintoria, vasche di lavaggio e centrifughe, aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto a mansioni di manovalanza

Mansioni relative al comparto Maglieria:

- Addetto al recupero filato a mano e a macchina

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA LANA, DEL FELTRO TESSUTO, DEL FELTRO BATTUTTO ED ARTICOLI DA CACCIA

5° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica

- Programmatore EDP
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative

INTERMEDI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Capo magazzino
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente: ferma restando l'appartenenza degli assistenti alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria della LANA

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

INTERMEDI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Aiuto capo squadra area manutenzione
- Aiuto assistente

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati





- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alla classificazione con selezione della lana succida
- Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni
- Regolazione e registrazione linee di pettinatrici con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla regolazione e registrazione di linee di mescolatura, ripettinatura, preparazione e/o macchine di filatura, roccatura (anche se collegate) compresi i loro automatismi e accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alla registrazione e regolazione delle macchine dei cicli di tessitura e dei relativi automatismi e/o accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standards qualitativi e quantitativi (regolatori telai)

Mansioni relative al comparto Apparecchio

- Addetto ai folloni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla conduzione del ciclo acque reflue o trattate con responsabilità della dosatura degli ingredienti e delle relative prove di controllo
- Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino

Mansioni relative al comparto Pettinatura

- Addetto alla conduzione di linea o linee di lavaggi di lane succide con o senza asciugatoio con responsabilità della dosatura degli ingredienti e dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alla pesatura di coloranti anche con l'utilizzo di impianti di pesatura e distribuzione automatica e/o alla preparazione feltrino

Mansioni relative al comparto Ritorcitura:

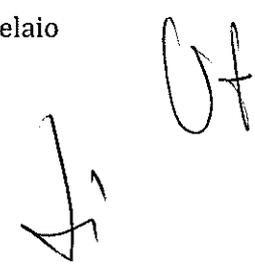
- Addetto a operazioni di regolazione e registrazione di macchine di binatura e/o ritorcitura con autonomia e responsabilità nei confronti degli standard qualitativi e quantitativi

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto al cambio catena (carico, scarico e/o annodatura) con messa a punto del telaio fino all'inizio del tessimento
- Addetto al controllo delle testane di inizio catena con ricerca e individuazione difetti a telaio

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" E' TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello



IMPIEGATI

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Ordiniatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi
- Addetto alle macchine di registrazione pesi
- Addetto alle prove di pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc. con relativi calcoli e annotazioni
- Addetto ai rilievi statistici

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Pettinatura
- Addetto al caricamento delle carde e alla gestione delle relative celle di stoccaggio

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Filatura a pettine
- Addetto alla conduzione e messa a punto delle apparecchiature semiautomatiche per le levate ai filatoi
- Addetto al laboratorio controllo qualità

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alla conduzione del ciclo di carbonizzo stracci e/o lana e degodronaggio con responsabilità della dosatura degli ingredienti
- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Filatura cardata compresi loro automatismi e accessori
- Addetto alla preparazione delle mischie con pesatura componenti e dosatura additivi

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alla conduzione del ciclo di stampa vigoreux con preparazione e pesatura coloranti e additivi
- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Tintoria
- Addetto alle macchine di tintura in pezza

Mansioni relative al comparto Finissaggio:

- Addetto alla conduzione del ciclo di carbonizzo pezze con responsabilità della dosatura degli ingredienti
- Addetto alla conduzione di folloni e/o lavaggi previa dosatura ingredienti con regolazione e registrazione macchina
- Addetto alla conduzione di lavaggi a secco con regolazione e registrazione del ciclo
- Addetto alla conduzione di macchine bruciapelo con regolazione e registrazione macchina
- Addetto alla conduzione del ciclo completo di decatissaggio in autoclave
- Addetto alla conduzione di asciugatoi con responsabilità della dosatura degli additivi e appretti
- Addetto alla conduzione di cimatrici e/o garzatrici anche in linea con regolazione e registrazione macchina

- Addetto alla regolazione e registrazione macchine del ciclo Apparecchio
- Addetto alla stima dei difetti pezze

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alla conduzione di imbozzimatrici con responsabilità della dosatura degli ingredienti
- Addetto alla conduzione di incorsatrici automatiche a ciclo completo
- Addetto alla conduzione di macchine per agofeltratura con regolazione e registrazione del ciclo
- Addetto alla assegnazione e distribuzione filati
- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo Orditura e Tessitura compresi gli automatismi e gli accessori
- Addetto alla realizzazione di provini e/o campioni tessuti con relativi controlli e registrazione di macchina
- Addetto alla lettura e/o messa in carta disegni anche con l'uso di sistemi informatizzati
- Addetto alla conduzione degli orditoi con sviluppo dei calcoli di portata
- Addetto alle macchine di tessitura (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto alla stima dei difetti pezze in greggio

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

OPERAI

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla macchina che esegue operazioni di confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche e delle matasse

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alla macchina che esegue operazioni di confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche e delle matasse

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alle macchine lisciatrici con responsabilità di verifica e correzione bagno

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto al magazzino filati con compiti di alimentazione ai reparti di preparazione alla tessitura e tessitura e gestione dei ritorni di lavorazione

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2° SUPER" E' TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello

IMPIEGATI

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/receptionist

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Portinai, guardiani, uscieri
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alle macchine di lavaggio di lane sucide con o senza asciugatoio
- Addetto alle macchine centrifughe per estrazione dei grassi di lana
- Addetto alle macchine di pettinatura, lisciatura, intersecting, vuota vasi
- Addetto alle macchine converter e/o seydel
- Addetto alle macchine di carderia
- Addetto alle macchine di battitura cascami e/o lana sucida e/o apritoi fiocco
- Addetto alle operazioni di spazzatura, nettatura e pulitura carde
- Addetto alle operazioni di preparazione e riparazione pettini e spazzole con eventuale saldatura di parti

Mansioni relative al comparto Filatura a Pettine:

- Addetto alle macchine di vaporissaggio, condizionamento, umidificazione e operazioni di pesatura
- Addetto alle macchine di mescolatura, ripettinatura, preparazione, filatura pettinata, roccatura, accoppiatura, ritorcitura, aspatura, dipanatura, gomitolatura, riroccatura e confezionatrici anche aggregate e/o collegate in automatico
- Addetto alle macchine di filoraccatura
- Addetto alle macchine converter e/o seydel
- Addetto alle macchine stirovap
- Addetto alle macchine di testurizzazione e/o elasticizzazione
- Addetto alle operazioni di rettifica e rivestimenti cilindri
- Addetto alle operazioni di controllo e/o ripassatura spole, rocche e/o matasse
- Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni filati

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alle macchine di carbonizzo stracci e/o lana
- Addetto alle macchine di vaporissaggio, condizionamento, umidificazione e/o oliatura e operazioni di pesatura
- Addetto alle macchine di preparazione, mischia e di filatura cardata e "open end", accoppiatura, ritorcitura, roccatura, aspatura, dipanatura, gomitolatura, riroccatura e confezionatrici anche aggregate e/o collegate in automatico
- Addetto alle macchine di filoraccatura
- Addetto alle macchine di carderia
- Addetto alle macchine di battitura cascami e/o lana
- Addetto alle operazioni di spazzatura, nettatura e pulitura carde
- Addetto alle operazioni di controllo e/o ripassatura spole, rocche e/o matasse
- Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni filati

Mansioni relative al comparto Tintoria:

- Addetto alle macchine di essiccazione, centrifugazione
- Addetto alle macchine di tintura matasse, tops, fiocco e rocche e/o stampa vigoreux
- Addetto alle macchine di tintura e vaporizzazione tessuti agofeltrati
- Addetto alle macchine intersectings, mélangeuses e/o lisciatrici
- Addetto alle operazioni ausiliarie di tintura e/o stampa
- Addetto alla preparazione delle corde o dei subbi e/o dei grandi rotoli per le continue

OF

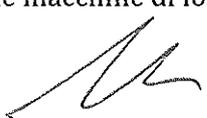
Mansioni relative al comparto Ritorcitura:

- Addetto al vaporizzo, condizionamento, umidificazione, oliatura e/o operazioni di pesatura
- Addetto alle macchine di binatura, ritorcitura ed eventuale ritocatura

Mansioni relative al comparto Finissaggio:

- Addetto alle macchine di carbonizzo pezze
- Addetto alle macchine di follatura e/o lavatura panni

△

- Addetto alle macchine di lavaggio a secco
- Addetto alle macchine bruciapelo
- Addetto alle macchine centrifughe, aspiratrici e asciugatoi
- Addetto alle macchine di arricciatura, rameuses, calandre, decatissaggio, vaporissaggio, alzatrici, spazzolatrici, fissatrici, presse, rosolatura
- Addetto alle macchine cimatrici e/o garzatrici
- Addetto alle operazioni ausiliarie di decatissaggio in autoclave
- Addetto alle operazioni di pesatura e misurazione del tessuto finito con relativa annotazione del peso e del metraggio
- Addetto alle operazioni di preparazione emulsioni, soluzioni, additivi, saponi
- Addetto alle operazioni di pinzatura, smacchiatura e debarratura
- Addetto alle operazioni di marcatura e segnatura difetti
- Addetto alle operazioni di cucitura, scucitura pezze
- Personale addetto alle operazioni di nastratura, orlatura, frangiatura, taglio panni e coperte e altre operazioni similari di finitura
- Addetto alle operazioni di confezione cartelle campioni e allestimento campioni tessuti e/o coperte
- Addetto ai lavaggi in largo o alle continue di preparazione alla tintoria
- Addetto al lavaggio in cesto
- Addetto alla preparazione delle corde o dei subbi e/o dei grandi rotoli per le continue
- Addetto alle macchine apri pezza

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alle macchine per agofeltratura
- Addetto alle operazioni di annodatura a mano e/o a macchina
- Addetto alle operazioni di carico, scarico e/o pulizia del telaio
- Addetto alle macchine seletttrici e/o porgifilo, alle orditrici e/o alle incorsatrici
- Addetto alle operazioni di incollaggio e imbozzimatura
- Addetto alle operazioni di preparazione di licciate e pettini e/o alle armature di tessitura e lavori similari
- Addetto alle operazioni di scaricamento degli orditoi con svolgimento ordito e incannatura
- Addetto alle operazioni di incorsatura a mano e/o a macchina
- Addetto alle operazioni di pesatura e misurazione del tessuto greggio con relativa annotazione del peso e del metraggio
- Addetto alle macchine per la divisione e/o assemblaggio del filato a servizio del reparto (riroccatura)
- Addetto al disassemblaggio licci e/o pulizia maglie lamelle
- Addetto alle macchine di tessitura (per i primi 18 mesi)

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto alla manovalanza

Mansioni relative al comparto Pettinatura:

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi
- Addetto alla pulitura barrette, pettini e spazzole
- Addetto alla cucitura bisacce con o senza pulitura

Mansioni relative al comparto Filatura a pettine:

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi
- Addetto alla pulitura barrette, pettini e spazzole
- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Mansioni relative al comparto Filatura cardata:

- Addetto alla raccolta e cernita cascami e sottoprodotti diversi
- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Mansioni relative al comparto Orditura e Tessitura:

- Addetto alla cernita e/o pulizia tubetti e/o coni

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria del FELTRO TESSUTO

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali o un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Personale addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento dei prodotti di magazzino

Mansioni relative al comparto Filatura Cardata:

- Addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo di filatura cardata e semipettinata
- Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto alla regolazione e registrazione iniziale con avviamento di qualsiasi tipo di telaio per la produzione di qualsiasi tessuto

Apparecchio:

- Addetto ai folloni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita

Agofeltratura:

- Addetto alla regolazione e registrazione iniziale del ciclo di agofeltratura

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

ESEMPLIFICAZIONI

Follatura:

- Addetto alla conduzione di folloni e/o lavaggi previa dosatura ingredienti

Tessitura:

- Addetto alla conduzione di qualsiasi tipo di telaio
- Addetto alle macchine di tessitura (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

Rammendatura e Giuntura:

- Addetto a qualsiasi operazione di rammendo con autonoma capacità di ricostruire porzioni complete di tessuto e di giuntura a mano e/o a macchina e/o a clipper con grado di competenza che consenta di iniziare autonomamente la lavorazione

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

ESEMPLIFICAZIONI

Rammendatura e Giuntura:

- Rammendatura (personale che esegue tutti i lavori di rammendatura di feltri e di essiccatori cotone)
- Giuntura (personale che esegue tutti i lavori di giuntura di feltri e di essiccatori cotone)

Tessitura:

- Addetto alle macchine di tessitura (per i primi 18 mesi)

Nota: Per tutti gli altri dipendenti non addetti alle prestazioni sopra richiamate, dovrà essere applicata, in relazione alle mansioni singolarmente svolte, la classificazione e relativo trattamento salariale previsto per il personale addetto all'industria della lana.

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria del FELTRO BATTUTTO

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali o un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

- Addetto ai folloni con responsabilità di modifica dei tempi e di regolazione della macchina in funzione della qualità prestabilita

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

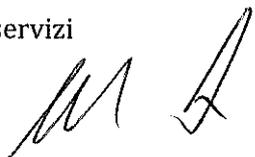
ESEMPLIFICAZIONI

Feltro battuto:

- Addetto alla composizione di dischi filtri e tubi (dipendenti con diretta responsabilità circa le dimensioni e la compattezza del manufatto)
- Follatura (personale con la responsabilità del gruppo di folloni)
- Tornitura di dischi (personale in grado di effettuare la sagomatura)

Feltro sintetico:

- Quadrista C.T.E. e servizi



- Primo operatore conduttore trattamento acque
- Addetto preparazione coloranti e additivi
- Conduttore ciclo tintura
- Conduttore linea impregnazione ed estrazione
- Addetto taglio
- Quadrista recupero solventi
- Conduttore ciclo polimero

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

ESEMPLIFICAZIONI

Feltro battuto:

- Spazzatura e pulitura carde (personale anche con mansioni di registrazione)
- Personale macchinista alla valadora
- Personale macchinista al macchinone
- Follatura (personale responsabile di macchina)
- Personale macchinista alle feltratrici
- Personale macchinista responsabile degli essiccatoi
- Tornitura di dischi
- Rifinitura feltri di lana e di pelo (personale responsabile delle macchine rameuses, calandre, presse, cimatrici)
- Personale addetto alla turbinatura
- Sovrapposizione veli dischi e tranciatura dischi (personale con almeno 12 mesi di anzianità nel reparto)

Feltro sintetico

- Operatore ciclo vapore
- Operatore servizi
- Operatore trattamento acque
- Operatore preparazione additivi e analisi
- Operatore preparazione greggio
- Operatore stoccaggio greggio e prodotto finito
- Operatore finissaggio
- Operatore settaggio
- Operatore confezionamento prodotto finito
- Addetto preparazione soluzioni
- Operatore linea impregnazione collante
- Operatore linea estrazione componente di base fibra
- Operatore molatura
- Operatore agugliatura
- Operatore esterno recupero solventi
- Operatore polimero e analisi

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI

- Addetto ai lavori di follatura, acidatura, apparecchiatura
- Addetto ai lavori di cardatura





- Spazzatura e pulitura carde (personale senza mansioni di registrazione)
- Addetto ai lavori di pressatura
- Addetto ai lavori di ramatura
- Addetto ai lavori di tintoria
- Addetto ai lavori di tranciatura
- Addetto alla rifilatura al tavolo

Per tutto il personale ausiliario dovrà essere fatto riferimento all'inquadramento e alla retribuzione stabilite per lo stesso personale ausiliario appartenente all'industria della lana.

Declaratorie ed esemplificazioni per i dipendenti addetti all'industria degli articoli da CACCIA

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali o un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

ESEMPLIFICAZIONI

- Personale in servizio presso le aziende che alla data del presente contratto abbia almeno 12 mesi di anzianità e sia idoneo a tutti i lavori del reparto

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA TESSITURA DELLA SETA E DELLE FIBRE ARTIFICIALI E SINTETICHE

5° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Responsabile amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici

- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Programmatore EDP
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate

INTERMEDI

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente: ferma restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene ad essere riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di pari livello

OPERAI

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

INTERMEDI

- Aiuto capo squadra area manutenzione

OPERAI

- Aiuto assistente (si intendono i lavoratori che, pur non avendo la responsabilità del ciclo delle lavorazioni, svolgono mansioni di carattere superiore a quelle del caricatelaio)
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione
- Addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)

- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati
- Registrazione e regolazione centralina di lancio telai, con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo
- Tessitura a mano

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI

- Addetto alla annodatura che effettua anche le operazioni complete di avvio del telaio

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3° SUPER" E' TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello

IMPIEGATI

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali
- Cronometrista non analista

OPERAI

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento dei colli con corrispondenza dei documenti, sistemazione delle merci)
- Caricatelai che oltre alle normali operazioni secondo parametri predefiniti effettua in autonomia le regolazioni necessarie all'avvio del telaio
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva su impianti o macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Addetto a mansioni discontinue: autisti non addetti al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla conduzione di orditoi con sviluppo dei calcoli di portata
- Addetto alla incorsatura automatica a ciclo completo
- Addetto alla lettura e messa in carta disegno e/o battitura, preparazione montaggio cartoni e/o carico e scarico con messa a punto telai fino all'inizio del tessimento
- Tessitura di velluti operati o a bacchetta
- Tessitura di tessuti tecnici speciali
- Tessitura (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)

- Esecuzione messincarta
- Cimatura
- Imbozzimatura
- Ripassatura pettini

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un (92 grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

OPERAI

- Addetto alla dispensa di rocche di trama che opera autonomamente in relazione al fabbisogno dei telai

L'ELENCAZIONE DELLA MANSIONE IDENTIFICATA COME "2° SUPER" E' TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello

IMPIEGATI

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/receptionist

OPERAI

- Caricatelai: addetto a normali operazioni, secondo parametri predefiniti di: scarico del subbio vuoto, carico del nuovo subbio, attacco dei licci, sistemazione delle lamelle e del pettine, fissaggio della catena, regolazione dell'altezza
- Addetto all'incorsatura semiautomatica
- Addetto alla movimentazione dei carichi
- Addetto all'imballaggio e alla confezione di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Infermiere generico
- Addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia: guardiani, portieri e uscieri
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- Battitura disegni Jacquard e ricopiatura disegni
- Montatura di disegni nella macchina
- Aiuto imbozzimatura
- Lettura disegni a lisage ed a matrice
- Provinatura e controllo titoli
- Battitura disegni per ratières con mansioni esclusive
- Pulitura pettini
- Orditura
- Rimettaggio
- Preparazione e ripassatura remisse di cotone
- Intorcitura
- Tessitura (per i primi 18 mesi)

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI

OPERAI

- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto a mansioni di manovalanza
- Campionatura (*)
- Introduzione catene macchine incollaggio (*)
- Eguagliatura di montature con mansioni esclusive (*)
- Incannatura (*)
- Spolatura (*)
- Preparazione remisse metalliche (*)
- Porgitura (*)
- Resubbiatura nello stabilimento (*)
- Posa delle lamelle (*)
- Marcatura pezze (*)
- Caricacantre (*)
- Legatura e incarto pezze

(*) I lavoratori addetti alle mansioni contrassegnate con asterisco passeranno nel livello superiore (2°) dopo nove mesi di permanenza al 1°.

PRECISAZIONI SU ALCUNE PRESTAZIONI LAVORATIVE E MANSIONI

Tessitura tessuti tecnici speciali - Riguarda la tessitura a mano ed a macchina di tessuti tecnici speciali di particolare difficoltà produttiva svolta in modo continuativo.

Esecuzione messincarta - Riguarda il personale che, non essendo disegnatore, esegue la punteggiatura, il contorno e la riempitura con colori, del disegno già predisposto da disegnatori.

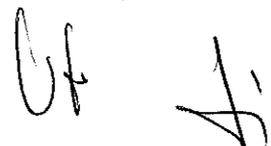
Cimatura - Riguarda il personale addetto alla condotta della macchina cimatrice con effettiva responsabilità per il funzionamento della macchina stessa ed alla affilatura dei cilindri.

Conduttori carrelli - Riguarda il personale conduttore di carrelli elevatori e trasportatori a motore - -lavoro fisso - addetto a mezzi per l'uso dei quali è richiesta, o non richiesta, la patente prevista dal codice della strada.

Fuochisti - Conduttori di generatori a vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di I, oppure II grado generale o particolare. Per i conduttori di generatori di vapore il tempo impiegato alla messa in pressione ed allo spegnimento delle caldaie entra a tutti gli effetti nel computo dell'orario di lavoro.

Ausiliari specializzati - Sono considerati ausiliari specializzati gli operai provetti con specifica preparazione tecnico-pratica e che eseguono il lavoro a regola d'arte senza la guida di altro operaio. A titolo esemplificativo: pettinista (fabbricatore pettini), attrezzisti, tornitori, fresatori, modellisti, aggiustatori meccanici di reparto o di officina, tubisti, lattonieri, saldatori, autogeni ed elettricisti con funzioni esclusive o prevalenti, fabbri, fucinatori non a stampa, fonditori, calderai in rame e piombisti, falegnami, elettricisti, bobinatori, avvolgitori elettrici, conduttori di forni a cementazione, muratori, carpentieri, conduttori di motrici termiche in genere, compositore tipografo.

Ausiliari qualificati - Sono considerati ausiliari qualificati gli operai con mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione tecnica. A titolo esemplificativo: tornitori, fresatori, aggiustatori meccanici di officina o di reparto, tubisti, meccanici in genere, lattonieri, fabbri, forgiatori, falegnami, elettricisti, verniciatori, muratori, ferraioli, turbini, idraulici, quadristi non elettricisti, calderai, piombisti, ecc.



Aiutanti degli ausiliari - Sono considerati aiutanti degli ausiliari gli operai con funzioni non occasionali, di aiuto agli ausiliari qualificati o specializzati senza responsabilità tecnica del lavoro. A titolo esemplificativo: aiuto muratori, aiuto fuochisti, aiuto meccanici, ecc.

DECLARATORIE ED ESEMPLIFICAZIONI

- PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL'INDUSTRIA COTONIERA, LINIERA E DELLE FIBRE AFFINI
- PER I DIPENDENTI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA TINTORIA, STAMPERIA E FINITURA TESSILE PER CONTO PROPRIO E PER CONTO TERZI

5° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

Mansioni relative a tutti i comparti

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Programmatore EDP
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato
- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate

Mansioni relative al comparto Nobilitazione

- Ricettista di tintoria che determina la ricetta passando indifferentemente dall'una all'altra fibra con qualsiasi classe di coloranti e determina il ciclo di tintura, dispone per la correzione, corregge ed approva i colori con responsabilità dei risultati (dispositore o analista di laboratorio)
- Ricettista di stampa che determina la ricetta passando indifferentemente dall'uno all'altro tessuto con qualsiasi classe di coloranti e determina il ciclo di stampa, dispone per la correzione, corregge ed approva i colori con responsabilità dei risultati (dispositore o analista di laboratorio)

INTERMEDI

- Capo magazziniere
- Capo squadra area manutenzione
- Assistente tessile (ferma restando l'appartenenza degli assistenti tessili alla categoria degli intermedi, viene riconosciuta la parificazione di trattamento economico e normativo con gli impiegati di 5° livello)



OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione
- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto

Stampa

- Capo macchina da stampa che opera indistintamente su macchine rotative e piane, svolgendo con facoltà di iniziativa e autonomia decisionale, nei limiti assegnati per ottenere gli obiettivi di produzione e di qualità richiesti nel rispetto degli standard produttivi, mansioni di particolare rilievo e complessità che richiedono notevole esperienza, quali:
 - a. preparazione e registrazione avviamento della macchina da stampa a fronte di una cartella di disposizione
 - b. ripristino delle rade

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto all'incisione dei cilindri in rame con rilevazione del disegno tramite elaboratore elettronico e incisione per mezzo di pantografo elettronico

4° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

ESEMPLIFICAZIONI

IMPIEGATI

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio

INTERMEDI

- Aiuto capo squadra area manutenzione

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti

- Aiuto assistente tessile
- Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione
- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento

- Fuochista patentato
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati

Mansioni relative al comparto Filatura

- Personale addetto a tutte le operazioni di manutenzione e riparazione delle carde: pulizia, smontaggio, rettifica e sostituzione delle guarnizioni, rimessa in moto, ecc.

Mansioni relative al comparto Tessitura

- Tessitore a mano
- Addetto registrazione e regolazione centralina lancio telai con responsabilità dello standard qualitativo

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto

Tintoria

- Capo macchina di tintoria in continuo
- Colorista che tinge a campione filati e tessuti e che passa indifferentemente dall'una all'altra fibra o dall'uno all'altro colore

Stampa

- Capo macchina di stampa piana o rotativa a più colori

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto all'incisione dei cilindri con procedimento laser

3° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

Mansioni identificate come "3° super"

OPERAI

Mansioni relative al comparto Filatura:

- Addetto di laboratorio alle prove di: pulizia, colore, lunghezza, regolarità, resistenza, maturità, ecc., sul cotone sodo

Mansioni relative al comparto Lino canapa:

- Conduttore delle macchine per candeggio con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti
- Conduttore delle macchine per tintura con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti

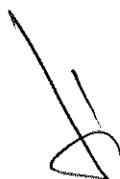
Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Meccanico di reparto, addetto tenters rocchetti

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto all'annodatura che effettua anche le operazioni complete di avvio del telaio
- Addetto in modo continuativo alla rammendatura dei tessuti in greggio o in fino

Mansioni relative al comparto Nobilitazione:



- Addetto all'impianto di depurazione delle acque, che effettua i controlli e le relative correzioni

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "3' SUPER" E' TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 3° livello

IMPIEGATI

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con l'utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista /receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso addetto alla vendita negli spacci aziendali

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (esempio: preparazione delle etichette, ricevimento dei colli con corrispondenza dei documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto di laboratorio alle prove di: pulizia, resistenza, titolo, torsione, grammatura, colore, regolarità, condizionatura, ecc., sul prodotto finito o su semilavorati
- Personale addetto ai servizi di manutenzione (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi

Mansioni relative al comparto Filatura:

- Capo squadra di pulizia delle macchine

Mansioni relative al comparto Lino Canapa:

- Addetto alla fresatura cilindri per la filatura a umido
- Conduttore per le macchine di candeggio
- Conduttore delle macchine per tintura

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Conduttore dell'imbozzimatrice e cucinatore di bozzima
- Addetto all'orditura che sviluppa i calcoli di portata e/o opera continuativamente su orditi contenenti note di colore
- Addetto all'incorsatura automatica a ciclo completo
- Addetto all'annodatura (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Tessitore (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Caricatelai che, oltre alle normali operazioni secondo parametri predefiniti, effettua in autonomia le regolazioni necessarie all'avvio del telaio
- Addetto alla lettura e messa in carta disegno e/o battitura (anche con l'uso di strumenti informatici), preparazione montaggio cartoni e/o carico e scarico con messa a punto telai fino all'inizio del tessimento
- Conduttore di cimatrice
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione

Mansioni relative al comparto Velluto:

- Tessitore di velluti operati e quadrettati (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Tessitore di velluti di ordito o lisci (dopo 18 mesi di permanenza al secondo livello)
- Addetto al taglio del velluto liscio con affilatura dei coltelli
- Conduttore di macchine di stabilizzazione dimensionale del velluto
- Conduttore di cimatrici per tessuti a pelo o operati, che esegue la regolazione, taratura e affilatura dei cilindri

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto:

Preparazione

- Conduttore di macchine per la preparazione di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (sbozzima, bruciapelo, purga, candeggio, mercerizzo, ecc.)

Tintoria

- Conduttore di macchine per la tintura di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (jigger, flue, barche, foulard, ecc.)

Stampa

- Conduttore di macchine per la stampa a tavolo di tessuti (produzione e campionatura)
- Aiuto capo macchina di stampa, piana e rotativa, a più colori

Finissaggio

- Conduttore di macchine per il finissaggio (rameuse, calandra, sanfor, smeriglio, cimatura, airo, essiccazione, ecc.)

Operazioni accessorie e complementari

- Conduttore di macchine per operazioni complementari ed accessorie della tintoria e stampa (vaporizzo, lavaggio, asciugatura, in corda e in largo, continuo e discontinuo, ecc.)
- Ordinatore di quadri e cilindri da stampa in magazzino

Preparazione dei colori e ausiliari

- Addetto alla cucina colori e/o ausiliari e/o prodotti di finissaggio (impianto automatizzato e manuale)
- Campionatore e provinatori di colori

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto all'impressione, spoglio, polimerizzazione e ghieratura dei cilindri
- Addetto all'impressione, spoglio, polimerizzazione e ritocco dei quadri
- Addetto all'impressione, spoglio, provinatura e correzione dei quadri
- Addetto al ritocco di quadri e cilindri

Controllo qualità

- Verificatore di pezze al tavolo di spedizione o comunque per l'ultimo controllo
- Addetto al ritocco di pezze stampate

2° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di

macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

Mansioni identificate come "2° super"

OPERAI

Mansioni relative al comparto Filatura:

- Addetto alla movimentazione dei cotone e alla disposizione delle mischie, con funzioni di controllo della rispondenza delle indicazioni qualitative ricevute
- Addetto alla confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione e pesatura delle rocche o delle matasse
- Addetto a una delle mansioni del ciclo di filatura esemplificate al secondo livello, chiamato continuativamente a collaborare alla formazione tecnico pratica di altro personale

Mansioni relative al comparto Lino Canapa:

- Addetto alla confezione, incellofanatura, etichettatura, pallettizzazione del filato, che effettua anche la pesatura e/o il controllo visivo dell'uniformità del colore

Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Meccanico di reparto, addetto tenters tubetti

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto alla cernita a mano dei fili, in preparazione alla incorsatura / annodatura
- Addetto alla dispensa di rocche di trama che opera autonomamente in relazione al fabbisogno dei telai

Mansioni relative al comparto Nobilitazione:

- Addetto alla spalmatura di tessuti
- Addetto alla calandra con più di 5 cilindri
- Addetto al mercerizzo con prelavaggio (bagnato su bagnato)

L'ELENCAZIONE DELLE MANSIONI IDENTIFICATE COME "2' SUPER" E' TASSATIVA.

Esemplificazioni relative al 2° livello

IMPIEGATI

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizioni, archiviazione, fax e posta in genere, ecc.)
- Addetto alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/Receptionist

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e alla confezione di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanico, elettricista, saldatore, tornitore, fresatore, lattoniere, falegname, idraulico, attrezzista, muratore)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro

- Fattorino
- Portinaio, guardiano, usciere
- Infermiere generico

Mansioni relative al comparto Filatura:

- Addetto alla movimentazione dei cotone e alla disposizione delle mischie
- Addetto alle macchine di apertura e cardatura
- Addetto agli stiratoi
- Addetto alla preparazione pettinatura
- Addetto alla pettinatura
- Addetto ai banchi a fusi
- Addetto ai filatoi
- Addetto ai filatoi a rotore o turbina
- Addetto alle roccatrici
- Addetto alle filoroccatrici
- Addetto alle macchine condizionatrici filati, che effettua anche l'inserimento e il ritiro del semilavorato
- Addetto all'aspatura
- Addetto alla binatura
- Addetto alla ritorcitura ad anello
- Addetto alla ritorcitura a doppia torsione
- Addetto alla ri-roccatura
- Addetto alla gasatura
- Addetto alle dipanatrici matasse
- Addetto alla mercerizzazione filati
- Addetto alla tintura filati
- Addetto alle vaporizzatrici
- Addetto alle binatrici per elastomero ricoperto
- Addetto alla ritorcitura doppia torsione con elastomero ricoperto
- Addetto alle binatrici per elastomero nudo
- Addetto ai torcitori per elastomero nudo
- Addetto ai filatoi per la produzione di filati Core Spun
- Addetto ripasso fusi e rocche Core Spun e Core Twist con o senza lampada di Wood
- Addetto alla confezione, incellofanatura, inscatolatura, etichettatura, pallettizzazione delle rocche o delle matasse

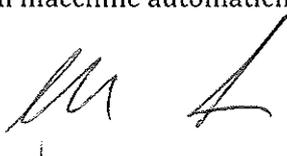
Mansioni relative al comparto Lino Canapa:

- Addetto alla pulizia delle macchine che effettua anche il montaggio e lo smontaggio delle parti da pulire
- Addetto alla mischia
- Addetto al carico/scarico macchina imballo automatico
- Addetto alle carde
- Addetto alla pettinatura
- Addetto alla ri-pettinatura
- Addetto agli stiratoi
- Addetto agli stiroriunitori
- Addetto al banco a fusi
- Addetto alle macchine per candeggio
- Addetto alle macchine per tintura
- Filatore a umido
- Filatore a secco
- Addetto alle roccatrici/ri-roccatrici
- Addetto alla confezione, incellofanatura, etichettatura e pallettizzazione del filato
- Addetto al carico e scarico dell'essiccatoio



Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (dopo i primi 12 mesi di permanenza al primo livello)
- Conduttore di macchine automatiche per rocchetti, tubetti, gomitol, matasse, ecc.



- Addetto alla mercerizzazione filati
- Addetto alla tintura filati

Mansioni relative al comparto Tessitura:

- Addetto alla cucinatura di bozzima
- Addetto all'imbozzimatrice
- Addetto carica cantre
- Addetto all'orditura
- Addetto porgifili all'incorsatura
- Addetto all'incorsatura semiautomatica
- Addetto all'annodatura (per i primi 18 mesi)
- Addetto dispensa rocche di trama
- Tessitore (per i primi 18 mesi)
- Caricatelai: addetto alle normali operazioni, secondo parametri predefiniti, di: scarico del subbio vuoto, carico del nuovo subbio, attacco dei licci, sistemazione delle lamelle e del pettine, fissaggio della catena, regolazione dell'altezza
- Addetto alla arrotolatura, faldatura, piegatura, doppiatura, misurazione del tessuto
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- Addetto alla confezione delle pezze (incellofanatura, legatura, marcatura, applicazione etichette, imballaggio, ecc.)
- Addetto ai servizi ausiliari di reparto (levapezze, oliatura, pulizia telai, manutenzione pettini, preparazione licci, ecc.)
- Addetto alle macchine di finissaggio (es.: cimatrice, spazzolatrice, ecc.)
- Addetto alla preparazione di campioni
- Addetto alla roccatura
- Addetto alla foratura e doppiaggio cartoni per disegni ratiere
- Addetto alla confezione di articoli di biancheria per la casa (cucitura, orlatura, ecc.)
- Addetto alla incellofanatura, inscatolatura, imballaggio, applicazione etichette, ecc., di articoli di biancheria per la casa

Mansioni relative al comparto Velluto:

- Addetto al carico/scarico della macchina per il taglio dei velluti
- Addetto alla piegatura, faldatura, misurazione dei velluti, a mano e a macchina
- Addetto alla tagliatura del velluto liscio con cucitura della pezza
- Addetto alla tagliatura del velluto a coste con cucitura della pezza
- Addetto alla cimatura di tessuti piani e velluto
- Tessitore di velluti in genere (per i primi 18 mesi)
- Addetto alle macchine di finissaggio in genere dei velluti: cardatura, spazzolatura, cimatura, vaporizzo, polimerizzazione, ecc.

Mansioni relative al comparto Materiale da medicazione:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (dopo i primi 12 mesi di permanenza al primo livello)
- Addetto alle carde
- Addetto alle macchine per materiale idrofilo e cotone
- Addetto ai battitoi
- Addetto agli essiccatoi, compreso il carico e scarico
- Addetto alla lavorazione delle garze
- Addetto alla lavorazione del materiale da sutura
- Addetto alla cucitura
- Addetto alla taglierina

Mansioni relative al comparto Nobilitazione suddivise per reparto:

Preparazione





- Addetto alle macchine per la preparazione di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (sbozzima, bruciapelo, purga, candeggio, mercerizzo, ecc.)

Tintoria

- Addetto alle macchine per la tintura di filati e tessuti in largo e in corda, continuo e discontinuo (jigger, flue, barche, foulard, ecc.)

Stampa

- Addetto al rifornimento e riattrezzaggio delle macchine da stampa piana, rotativa, tavolo (lavaggio quadri, rifornimento colori, stesura pezze, ecc.)

Finissaggio

- Addetto alle macchine per il finissaggio (rameuse, calandra, sanfor, smeriglio, cimatura, airo, essiccazione, ecc.)

Operazioni accessorie e complementari

- Addetto alle operazioni accessorie e complementari alla tintoria e alla stampa (stendaggio, roccatura, incannatura, ecc.)

Servizi alla produzione

- Addetto ai servizi di produzione (cucitura pezze, lava gamelle, arrotolatura, montaggio dei quadri o dei cilindri, ecc.)
- Addetto alle movimentazioni interne (es: trasporto quadri e cilindri)
- Addetto alla preparazione e all'archivio del campionario e dei disegni

Fotoincisione e preparazione cilindri e quadri da stampa

- Addetto alla preparazione del telaio del quadro o del cilindro
- Addetto alla tracciatura al pantografo

Laboratorio

- Aiuto di laboratorio

1° LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI

OPERAI

Mansioni relative a tutti i comparti:

- Addetto alla movimentazione di materie prime e/o semilavorati e/o prodotti finiti senza la guida di mezzi motorizzati
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto ai servizi ausiliari alla produzione (es.: distribuzione e pulizia tubetti, distribuzione spole, ritiro e cernita dei cascami, ecc.)



- Addetto a mansioni di manovalanza

Mansioni relative al comparto Filati cucirini:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (per i primi 12 mesi)

Mansioni relative al comparto Materiale da medicazione:

- Addetto alla confezione, imballo, etichettatura (per i primi 12 mesi)

Le declaratorie per i singoli livelli costituiscono un corpo unico con le corrispettive esemplificazioni indicate. Per le mansioni non previste in una specifica voce di comparto o di reparto si farà riferimento - nell'ambito del presente contratto - alle voci di comparto o di reparto nelle quali le mansioni stesse risultino indicate.

DEFINIZIONE JOLLY - Si richiama integralmente quanto stabilito all'art. 62 del presente contratto.

Capitolo VIII - NORME SPECIFICHE DI COMPARTO

NORME SPECIFICHE DI COMPARTO PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA DELLA TINTORIA, STAMPERIA E FINITURA TESSILE PER CONTO PROPRIO E PER CONTO TERZI

FINIMENTO COTONIERO

Stampatori a macchina

La normale retribuzione mensile degli stampatori a cilindri o a rulli, nel caso di assenza per malattia, verrà corrisposta per i primi tre giorni di assenza nella misura dei due terzi mentre a partire dal quarto giorno troveranno applicazione le norme previste dall'art. 66 del presente contratto.

FINIMENTO SERICO

Norme particolari per gli operai superspecializzati

Reparti tintoria e purga

- Ricettisti. Si intendono i coloristi che compongono le ricette di tintura dei vari colori col sistema della percentuale metrica servendosi anche dell'ausilio di cartelle colori e ricette prestabilite

Reparti stampa

- Titolare o conduttore di macchine da stampa a rullo, a quadro rotativo, a quadro, a più colori.

Reparti fotoincisione - incisione

- Incisori di qualsiasi disegno su molette a mano o a macchinetta
- Incisori su placche di metallo di qualsiasi disegno
- Molettatori su cilindri di rame o di acciaio di qualsiasi disegno
- Rilevatori da qualunque moletta
- Pantografisti responsabili della messa a punto dei pantografi e della corrosione dei cilindri

Viene applicata la norma che segue:

1) Trattamento per malattia e infortunio - In caso di assenza dovuta a malattia e infortunio, sarà corrisposta un'integrazione dell'indennità riconosciuta dagli istituti assicuratori fino al raggiungimento del 100% della retribuzione netta normale, dal 1° al 180° giorno. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.



2) Trattamento di fine rapporto - Il trattamento di fine rapporto sarà corrisposto nella misura di 18/30 per ogni anno di servizio compiuto fino a 18 anni di anzianità. Successivamente valgono le quote annue di cui all'art. 53 del presente contratto.

3) Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Trattamento "disegnatori - disegnatori lucidisti e fotografi"

Ai "disegnatori", "disegnatori lucidisti" e "fotografi", dei reparti fotoincisione, viene riconosciuta la qualifica impiegatizia di 3° livello, con retribuzione mensile pari alla media fra le retribuzioni in vigore per gli impiegati di 5° e 3° livello.

Per "disegnatori" e "disegnatori lucidisti" si intendono coloro che con provata esperienza eseguono disegni, schizzi, messe a rapporto, coloritura, lucidi di qualsiasi genere, nonché creano disegni di semplice natura.

Per "fotografi" si intendono gli specializzati nella produzione fotografica di disegni e di lucidi aventi provata esperienza in tutte le manipolazioni di sviluppo, fissaggio e stampa delle fotografie.

Ai "lucidisti" viene riconosciuta la qualifica impiegatizia di 2° livello.

Per "lucidisti" si intendono coloro che eseguono lucidi di qualsiasi difficoltà e natura.

Per "disegnatori di incisione" si intendono coloro che dopo un adeguato periodo di addestramento come decalatori, con provata esperienza eseguono decalchi per pantografo atti a impressionare molette, messe a rapporto, nonché creano disegni di semplice natura a completamento del disegno principale.

Ai "disegnatori" viene riconosciuta la qualifica impiegatizia di 3° livello con retribuzione mensile pari alla media tra la retribuzione in vigore per gli impiegati di 5° e 3° livello.

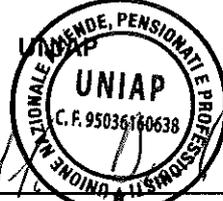
Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 03 Luglio 2023

UNIMPRESA

CONFEA.P.L.

CONF. N. 1
SECRETARIA
NAZIONALE



UPLA/CONFCONTRIBUENTI
UPLA/Confcontribuenti


ALLEGATI

ALLEGATO A GLI OBIETTIVI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO

IL SISTEMA DELLE INDUSTRIE TESSILI-ABBIGLIAMENTO-MODA-CALZATURE - PELLI E CUOIO

Le figure di riferimento individuate sono le seguenti:

- 1) Operatore di produzione
- 2) Operatore di controllo prodotto
- 3) Addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa)
- 4) Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio
- 5) Addetto ad operazioni di programmazione della produzione
- 6) Addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità
- 7) Addetto ad operazioni di sviluppo del progetto-prodotto /modellista
- 8) Stilista/progettista di prodotto
- 9) Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti

Per individuare le figure di riferimento si è partiti dall'analisi dei CCNL del settore, esaminando tutte le qualifiche che possono essere oggetto di un contratto di apprendistato; ciò significa che sono stati considerati anche i livelli più elevati, che pure possono essere oggetto di apprendistato, anche se nella realtà gli apprendisti occupati con queste qualifiche sono pochi.

comparti produttivi:

Comparto Filatura
Comparto Tessitura ortogonale
Comparto Tessitura a maglia/calze Comparto Nobilitazione
Comparto Confezioni (maglia/tessuto) Comparto Pelletteria
Comparto Calzature
Comparto Tessili vari:
- Pizzi/ricami
- Non Tessuti/feltri

Tali comparti si differenziano per le caratteristiche peculiari dei materiali usati (fibre, tessuti, i pizzi/ricami, tessuti speciali, pellami e quant'altro) e per le macchine e gli impianti in uso. Quindi, una stessa figura professionale, e in particolare quelle di livello più basso, svolgerà attività diverse a seconda del comparto in cui agisce e quindi avrà bisogno di maturare differenti competenze.

Pertanto è necessario che tutti gli apprendisti ricevano una formazione mirata, adeguata alla specificità dell'area in cui operano, senza però trascurare una conoscenza trasversale della filiera, in particolare per quanto riguarda i materiali in lavorazione (fibre, filati, tessuti, ciclo di produzione).

Figura di riferimento: OPERATORE DI PRODUZIONE

ESEMPI DI QUALIFICHE CONTRATTUALI PIÙ DIFFUSE:

COMPARTO FILATURA: Cardatore, Filatore, Addetto alle pettinatrici, Addetto ai banchi e ai rings, Ritorcitore, Addetto alle roccatrici, Addetto agli stiratoi, Addetto alle levate e al cambiamento spole, Addetto alle binatrici, Spolatore, Ribobinatore, Addetto alla roccatura, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Capo squadra pulizia macchine, Meccanico e/o manutentore, Coadiutore di assistenti di filatura.

COMPARTO TESSITURA ORTOGONALE: Caricatelai, Personale addetto alla registrazione e regolazione centralina di lancio telai, Orditore, Incorsatore, Tessitore (anche jacquard), Imbozzinatore, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

COMPARTO TESSITURA A MAGLIA/CALZE: Tessitore, Addetto alle macchine circolari e rettilinee, Rammendatore, Rimagliatrice, Conduttore macchine tubolari, Addetto al taglio/cucito/stiro, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore

COMPARTO NOBILITAZIONE: Tintore in pezza/in filo/tops/fiocco, Conduttore di macchine, Addetto alla cucina colori, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

COMPARTO CONFEZIONI (MAGLIA/TESSUTO): Addetto al taglio, Addetto al cucito, Addetto allo stiro, Addetto al rammendo, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

COMPARTO PELLETTERIA (ACCESSORI/PELLICCERIA): Addetto al taglio, Addetto alla cucitura, Addetto alla scamitura, Addetto alla stiratura prodotti finiti, Addetto alla rifinitura prodotti finiti, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Addetto alla doratura e decorazione a mano.

COMPARTO CALZATURE: Addetto al taglio e tranciatura, Addetto alla scamitura tomaia, Addetto alla giuntatura e cucitura tomaie, Addetto ripiegatura tomaia, Addetto alla orlatura, Addetto applicazione accessori, Addetto premontatura, Addetto al montaggio, Addetto fresatura, Addetto macchine estrusione/ iniezione/schiuntura materiale plastico, Addetto alla rifinitura, Addetto al controllo qualità, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Addetto alla applicazione collanti, Addetto alla coloritura tacco e suola.

COMPARTO TESSILI VARI:

- PIZZI/RICAMI: Addetto macchine e impianti del ricamo e della formazione del pizzo, addetto al rammendo, Apprettatore, Addetto lettura disegni, Addetto foratura e ricopiatura disegni, Personale per la sorveglianza della lavorazione.
- NON TESSUTI/FELTRI: Addetto macchine e impianti per la formazione del non tessuto e del feltro, Addetto al rammendo, Addetto alle macchine, Addetto alla follatura/infomatura/tintoria, Personale per la sorveglianza della lavorazione.

AREA DI ATTIVITA': L'operatore di produzione effettua l'avvio, la gestione e/o regolazione delle macchine in dotazione, curandone il normale andamento e la funzionalità, e realizza, con adeguati standard qualitativi, le principali operazioni proprie del comparto in cui è inserito.

CONOSCENZE E COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

CONOSCENZE E COMPETENZE GENERALI DI PROFILO

Saper effettuare l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione, secondo i parametri relativi al regolare funzionamento delle macchine

Saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività del parco-macchine affidato

Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto

CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DI COMPARTO

Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto

Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

- per il comparto Filatura: Preparazione, Cardatura, Filatura, Roccatura, Ritorcitura, Controllo



- per il comparto Tessitura ortogonale: Orditura, Apprettatura/Bozzima, Tessitura, Controllo.
- per il compatto Tessitura a maglia/calze: Tessitura a maglia, Controllo.
- per il comparto Nobilitazione: Preparazione, Tintura, Stampa, Controlli.
- per il comparto Confezioni (maglia/tessuto): Taglio, Cucito, Stiro, Rifinitura dei capi e controllo.
- per il comparto Pelletteria: Taglio, Assemblaggio, Cucito, Incollaggio degli oggetti in pelle, Rifinitura, Controllo.
- per il comparto Calzature: Taglio, Cucito, Assemblaggio, Incollaggio, Montaggio, Rifinitura, Controllo.
- per il compatto Tessili Vari:
 - Pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, Finissaggio, Controllo.
 - Non Tessuti/feltri: Assemblaggio/consolidamento fibre, Finissaggio, Controllo.

Figura di riferimento: OPERATORE DI CONTROLLO PRODOTTO

ESEMPI DI QUALIFICHE CONTRATTUALI PIU' DIFFUSE:

COMPARTO FILATURA: Addetto al controllo prodotti/qualità.

COMPARTO TESSITURA ORTOGONALE: Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

COMPARTO TESSITURA A MAGLIA/CALZE: Addetto controllo fasi intermedie, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

COMPARTO NOBILITAZIONE: Addetto al controllo prodotti/qualità.

COMPARTO CONFEZIONI (MAGLIA/TESSUTO): Collaudatore giacche/capispalla/gonne/pantaloni, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

COMPARTO PELLETTERIA: Addetto al controllo prodotti/qualità.

COMPARTO CALZATURE: Addetto al controllo prodotti/qualità.

COMPARTO TESSILI VARI:

- PIZZI/RICAMI: Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.
- NON TESSUTI/FELTRI: Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

AREA DI ATTIVITA': L'operatore riconosce la coerenza del prodotto semilavorato e/o finito con le specifiche richieste. Con l'ausilio di attrezzature, evidenzia ed indica eventuali difetti. Eventualmente provvede, attraverso i rimedi più appropriati e in base alla tipologia del prodotto e dei suoi processi di lavorazione, all'eliminazione delle difettosità e al tempestivo riscontro in produzione per le correzioni del lavoro.

CONOSCENZE E COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

CONOSCENZE E COMPETENZE GENERALI DI PROFILO

Saper utilizzare metodi, procedure e strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto

Saper intervenire sulle difettosità e segnalare (con le dovute procedure) quelle non risolvibili mediante intervento immediato, eventualmente individuando ipotesi di soluzione

Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto

CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DI COMPARTO

Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto,

Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

- per il comparto Filatura: Preparazione, Cardatura, Filatura, Ritorcitura, Roccatura, Controllo.
- per il comparto Tessitura ortogonale: Orditura, Apprettatura/Bozzima, Tessitura, Controllo.
- per il comparto Tessitura a maglia/calze: Tessitura a maglia, Controllo.
- per il comparto Nobilitazione: Preparazione, Tintura, Stampa, Finissaggio, Controlli.
- per il comparto Confezioni (maglia/tessuto): Taglio, Cucito, Stiro, Rifinitura dei capi e controllo.
- per il comparto Pelletteria: Taglio, Assemblaggio, Cucito, Incollaggio degli oggetti in pelle, Rifinitura, Controllo.
- per il comparto Calzature: Taglio, Cucito, Assemblaggio, Incollaggio, Montaggio, Rifinitura, Controllo.
- per il comparto Tessili Vari:
 - Pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, Finissaggio, Controllo.
 - Non Tessuti/feltri: Assemblaggio/consolidamento fibre, Finissaggio, Controllo.

Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI COORDINAMENTO DELLA PRODUZIONE (gestione reparto/unità operativa)

ESEMPI DI QUALIFICHE CONTRATTUALI PIU' DIFFUSE:

Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti, Assistente, Capo squadra manutenzione, Responsabile di reparto di produzione.

AREA DI ATTIVITA': L'addetto conosce funzioni e ruoli del reparto nell'economia produttiva dell'intera filiera.

Unisce una buona conoscenza dei materiali in lavorazione a competenze relative alla gestione ottimale delle macchine e all'organizzazione dei flussi produttivi. Collabora con il Responsabile di Reparto nell'approvvigionamento e nella movimentazione dei materiali in lavorazione, contribuendo a definire la migliore gestione delle risorse umane a disposizione.

Sovrintende al flusso produttivo e collabora nella scelta delle migliori tecniche di lavorazione curando anche il flusso di approvvigionamento.

CONOSCENZE E COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

CONOSCENZE E COMPETENZE GENERALI DI PROFILO

Essere in grado di collaborare, sulla base degli input ricevuti, al coordinamento delle attività del ciclo produttivo (tempistica di produzione, determinazione dei carichi di lavoro, resa e manutenzione macchine, ottimizzazione

delle risorse, coordinamento delle risorse umane, programmazione del flusso di approvvigionamento dei materiali)

Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto

Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione utilizzando i software dedicati

Conoscere gli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito e le relative modalità di verifica
Essere in grado di collaborare all'organizzazione del lavoro.

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza.

Conoscere le tecniche basilari della comunicazione ed essere in grado di coordinare un gruppo.

Figura di riferimento: CONDUTTORE DI SISTEMI AUTOMATIZZATI, DI PROCESSI DI TINTURA E STAMPA, FINISSAGGIO

ESEMPI DI QUALIFICHE CONTRATTUALI PIU' DIFFUSE:

Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

AREA DI ATTIVITA': Sulla base di un input iniziale (normalmente riferito ad una macchina, ad un substrato tessile, all'impiego di prodotti e coloranti) di cui comprende il significato, presidia il processo di lavorazione (che può essere anche parziale), controllando parametri tecnici (temperatura, tempi, velocità di avanzamento, agenti chimici, etc.) e di efficienza e di sicurezza degli impianti. Apporta, se necessario, correzioni ai parametri di lavorazione (colori, agenti chimici, ecc.) avvalendosi di prove di laboratorio e/o di test di controllo e di qualità. Accerta l'idoneità e la riproducibilità del processo condotto; attesta la conformità del prodotto e ne promuove l'avanzamento alle fasi successive di lavorazione.

CONOSCENZE E COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

CONOSCENZE E COMPETENZE GENERALI DI PROFILO

Saper gestire le fasi delle preparazioni alla tintura e stampa con le modalità e i prodotti più idonei da usare nei processi, definendo i parametri di tempo, temperatura, acidità e velocità di avanzamento.

Saper scegliere i coloranti da usare sulla base delle solidità richieste, dei costi di produzione e del metamerismo del colore.

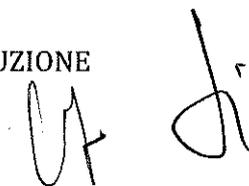
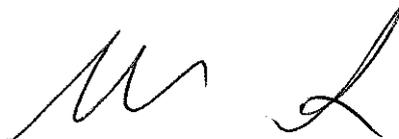
Contribuire con il responsabile di produzione alla definizione del flusso di tintura, stampa e finissaggio più idoneo, tenendo conto delle esigenze dei clienti, delle richieste del mercato e delle innovazioni tecnologiche del settore.

Saper apportare correzioni (aggiunte, schiarimenti, ripresa) al processo di tintura, stampa e finissaggio, avvalendosi di prove di laboratorio o del controllo di qualità o dei test condotti automaticamente.

Saper rilevare l'idoneità e la conformità del prodotto e la riproducibilità del processo condotto (anche parziale), promuovendo l'avanzamento alle lavorazioni successive.

Conoscere e saper gestire i vari sistemi di automazione per la preparazione, distribuzione e trattamento sistematico dei prodotti e per il controllo dei processi in dotazione.

Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI PROGRAMMAZIONE DELLA PRODUZIONE



ESEMPI DI QUALIFICHE CONTRATTUALI PIU' DIFFUSE:

Addetto alla programmazione della produzione e della logistica, Addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento delle merci in magazzino.

AREA DI ATTIVITA': L'addetto, sulla base degli input ricevuti dal Tecnico responsabile del Servizio, svolge operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione e alla calendarizzazione stagionale o per commessa, contribuendo alla determinazione dei fabbisogni di materie prime/accessori, alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti e le linee produttive e all'ottimizzazione dei tempi e dei consumi. Nello svolgere le mansioni sopra indicate, usa gli strumenti informatici dedicati.

In caso di decentramento di parte delle produzioni, decise e coordinate dal Tecnico, collabora all'alimentazione dei sub-fornitori italiani o esteri.

CONOSCENZE E COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature) Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

CONOSCENZE E COMPETENZE GENERALI DI PROFILO

Saper svolgere, sulla base degli input ricevuti dal responsabile del servizio, operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti statistici.

Saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti.

Saper contribuire all'ottimizzazione dei tempi usando gli strumenti cartacei e informatici dedicati.

Collaborare, in caso di decentramento di parte della produzione, alle funzioni di coordinamento delle attività delocalizzate

Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di programmazione, gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto.

Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione.

Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica.

Conoscere le diverse materie prime, le loro caratteristiche tecniche e prestazionali con particolare riguardo ai materiali lavorati nel comparto di appartenenza

Conoscere il ciclo di produzione delle lavorazioni successive a quelle svolte nel comparto di appartenenza.

Conoscere le problematiche e i parametri di gestione delle acque e dell'energia di processo (solo per il comparto Nobilitazione)

Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI LABORATORIO/CONTROLLO QUALITA'

ESEMPI DI QUALIFICHE CONTRATTUALI PIU' DIFFUSE:

Addetto laboratorio analisi chimico/fisiche, Addetto laboratorio chimico, analisi chimiche/fisiche

AREA DI ATTIVITA': L'addetto conosce i materiali lavorati nell'azienda di appartenenza, i cicli di trasformazione a cui gli stessi sono sottoposti e gli standard qualitativi. Conosce inoltre le attrezzature usate nel laboratorio, le normative di riferimento e le tolleranze. In supporto al Responsabile di Laboratorio, predispone i campioni da analizzare o da ricettare e, con l'aiuto di strumentazioni adeguate, sottopone gli stessi ai procedimenti necessari alla valutazione. Interpreta i risultati elaborati dagli strumenti al fine di trasmettere ai responsabili di produzione, alla funzione sviluppo prodotti e all'area marketing le informazioni necessarie ad individuare le soluzioni tecniche per l'eliminazione di difettosità e per la valorizzazione commerciale del prodotto stesso.



CONOSCENZE E COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

CONOSCENZE E COMPETENZE GENERALI DI PROFILO

Saper predisporre, sulla base degli input ricevuti, i campioni da analizzare o da ricettare e le strumentazioni relative.

Saper leggere e interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento.

Saper effettuare l'archiviazione dei campioni e della documentazione relativa.

Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione.

Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica.

Conoscere le problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive.

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza.

Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI SVILUPPO DEL PROGETTO/PRODOTTO/MODELLISTA

ESEMPI DI QUALIFICHE CONTRATTUALI PIU' DIFFUSE:

Realizzatore di modelli su CAD/CAM, Progettista - sviluppatore di modelli e/o stampa completa con CAD tridimensionale e capacità di modifica ed adattamento del software, Tecnico di prototipazione rapida, Operatore modellista su CAD/CAM addetto alla preparazione e/o modifica modelli, Modellista cad-cam per confezione e/o calzature, Addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli, Colorista, Sarto finito per capo completo.

AREA DI ATTIVITA': L'addetto, sulla base delle richieste espresse dall'area marketing e commerciale e degli input dello stilista (o direttamente del cliente nel caso di aziende che operano su commessa), collabora alla realizzazione dei prototipi e/o alla traduzione degli stessi in indicazioni tecniche utili al processo di industrializzazione.

Conosce i materiali utilizzabili, le fasi di realizzazione del prodotto, la struttura tecnica dello stesso, l'utilizzo al quale il prodotto è destinato, lo standard qualitativo richiesto. Realizza le sue proposte su materiale cartaceo, su stoffa, pelle e/o mediante supporto informatico (CAD), di cui conosce l'utilizzo. Gestisce l'archiviazione dei disegni/campioni.

Indica le soluzioni più adeguate per il raggiungimento dell'obiettivo finale.

CONOSCENZE E COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

CONOSCENZE E COMPETENZE GENERALI DI PROFILO

Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei nuovi materiali mediante definizione dei processi lavorativi di realizzazione degli stessi.

Essere in grado di disegnare e sviluppare ipotesi di prodotto da sottoporre ad una prima selezione non trascurando di evidenziare i dati e la terminologia tecnica indispensabili alla sua riproduzione.

Essere in grado di collaborare alla definizione e realizzazione del campionario.

Conoscere elementi di informatica di base e il sistema CAD.

Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica.

Conoscere elementi di marketing.

Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali. (filati, tessuti...)

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza.

Solo per il modellista:

- Saper effettuare l'impostazione dei modelli
- Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei prodotti interpretando il disegno dello stilista e tenendo conto delle difficoltà di lavorazione determinate dalle diverse tipologie dei materiali
- Saper predisporre il disegno e le sagome per il taglio dei tessuti anche in funzione delle diverse tipologie di tagli e misure
- Saper compilare le distinte base, trasmettendo tutte le informazioni tecniche utili all'assemblaggio dei capi.

Figura di riferimento: STILISTA/PROGETTISTA DI PRODOTTO

ESEMPI DI QUALIFICHE CONTRATTUALI PIU' DIFFUSE: Stilista-progettista di prodotto

AREA DI ATTIVITA': Lo stilista/progettista di prodotto conosce i materiali, il mercato, le tendenze moda, le tecniche di produzione. Concorre alla definizione di proposte utili per la realizzazione di campionari e/o prodotti finiti. Formula idee e progetti che tengano conto della realtà tecnico-organizzativa dell'impresa in cui opera e del mercato di riferimento. A questo scopo utilizza strumenti grafici, manuali o informatici (CAD).

Può concorrere alla definizione dei cicli di lavorazione, all'adeguamento delle tecnologie di produzione alle specifiche esigenze del prodotto, alle scelte in relazione al ricorso a risorse esterne (make or buy), agli interventi sui processi produttivi e sugli impianti.

CONOSCENZE E COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

CONOSCENZE E COMPETENZE GENERALI DI PROFILO

Saper elaborare idee creative sulla base degli input derivati dalle tendenze moda dei materiali tessili e dai trend di consumo ed esprimerle graficamente mediante l'utilizzo di strumenti manuali e/o computerizzati.

Saper esplorare e rielaborare il contesto socioculturale per la individuazione e la previsione di nuovi trend.

Essere in grado di progettare proposte di materiali tessili e capi moda o di tradurre input dei clienti in progetti in sintonia con l'immagine aziendale e con le esigenze di produzione, realizzazione, marketing

Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione.



Conoscere la tecnologia della produzione.

Supportare il responsabile della funzione nella fase di progettazione, sviluppo e definizione dei prototipi e dei campionari.

Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale.

Conoscere la struttura e le caratteristiche dei tessuti, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento.

Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI PROMOZIONE PRODOTTO/SERVIZIO ASSISTENZA CLIENTI

ESEMPI DI QUALIFICHE CONTRATTUALI PIU' DIFFUSE:

Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio Assistenza clienti, Addetto ufficio acquisti e vendite

AREA DI ATTIVITA': L'addetto rileva le esigenze dei clienti e, sulla base degli input del mercato e del cliente, concorre alla definizione e gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla programmazione e alla gestione dei campionari.

Conosce i materiali, il ciclo di trasformazione, le caratteristiche dei prodotti finali, le modalità più adeguate di promozione e gestione della relazione commerciale.

Inoltre si occupa dell'assistenza del cliente nell'analisi e nella scelta del prodotto durante le fasi di definizione dell'ordine e/o di post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta.

CONOSCENZE E COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

CONOSCENZE E COMPETENZE GENERALI DI PROFILO

Supportare il responsabile della funzione nella fase di rilevamento delle esigenze dei clienti o della definizione dei campionari.

Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione.

Sapersi relazionare con il cliente presidiando l'assistenza nelle fasi di definizione dell'ordine e post vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta.

Saper utilizzare gli strumenti informatici per la presentazione del prodotto e per la gestione della relazione commerciale.

Conoscere gli standard qualitativi e le modalità di verifica dei campioni relativi alla materia prima e al prodotto finito.

Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale.

Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali.

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza.

CONTENUTI PROFESSIONALIZZANTI PER LA FORMAZIONE IN APPRENDISTATO

FIGURE TRASVERSALI SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

AREE AZIENDALI

Conoscere i prodotti ed i servizi del settore merceologico

Conoscere le basi tecniche e scientifiche

Conoscere e sapere utilizzare le tecniche ed i

	di appartenenza e del contesto aziendale	della professionalità	metodi di lavoro
Amministrazione e gestione del personale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Tecniche di: gestione aziendale archiviazione amministrazione del personale sviluppo organizzativo e formazione
Area servizi generali	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza della strumentazione tecnica Lingue	Tecniche di comunicazione e relazione
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale Lingue	Tecniche e metodi di lavoro
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei prodotti finiti, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Conoscenza dei mezzi e delle attrezzature di stoccaggio e movimentazione delle merci	Tecniche e metodi di lavoro Tecniche di magazzino e stoccaggio
Commerciale e comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	Tecniche di comunicazione Tecniche di ricerca di mercato Tecniche di vendita Tecniche di marketing Servizio clienti
Manutenzione e impiantistica	Conoscenza prodotti, dell'impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica, impianti	Tecniche di manutenzione

SEGUE TABELLA

AREE AZIENDALI	Conoscere e saper utilizzare strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro)	Conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo
Amministrazione e gestione del personale	Competenze informatiche	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni

Area servizi generali	Conoscenza degli strumenti di Office Automation	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente
Sistemi informativi	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Logistica	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Commerciale e comunicazione	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente
Manutenzione e impiantistica	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza, misure di prevenzione, protezione individuale Ecologia tutela ambientale	Innovazioni

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 03 Luglio 2023





 UPLA/CONFCONTRIBUENTI
 UPLA/Confcontribuenti
Ambrato Fano

