

UNILAVORO PMI, UNIPEL, FILP, CONFSAL FISALS

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei

Testo coordinato con le modifiche introdotte dall'accordo integrativo del 25/08/2023
(Validità dal 01 settembre 2023 al 13 novembre 2024)



Parti Sottoscrittrici del presente CCNL:

1. **UNILAVORO – PMI – Federazione Nazionale Piccole e Medie Imprese**
2. **UNIPEL – Unione Italiana Pelletterie**
3. **F.I.L.P. - Federazione Italiana Lavoratori Pelletteria**
4. **CONFSAL FISALS - Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri**

Testo del c.c.n.l.

Premessa e ambito di applicazione

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

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

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

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

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 - Rappresentanze Sindacali

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

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



lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa anche tramite PEC.

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

Articolo 2 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

Nelle unità produttive che abbiano più di 15 dipendenti può essere assunta iniziativa per l'elezione del Rappresentante Sindacale Aziendale. Tale iniziativa può essere assunta:

- dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto;
- dalle Organizzazioni sindacali di lavoratori che, pur non risultando quali firmatarie del presente Accordo, siano 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 RSA restano in carica per tre anni dalle elezioni; alla scadenza di tale termine decadono in maniera automatica.

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

Numero dipendenti dell'unità produttiva		Numero componenti della RSA
da 16	a 120	3
da 121	a 360	6
da 361	a 600	9
da 601	a 840	12
da 841	a 1.080	15



da 1.081	a 1.320	18
da 1.321	a 1.560	21
da 1.561	a 1.800	24
da 1.801	a 2.040	27
da 2.041	a 2.280	30
da 2.281	a 2.520	33
da 2.521	a 2.760	36
da 2.761	a 3.000	39
da 3.001	a 3.500	42
etc. per scaglioni di 500 dipendenti per gruppi di 3 componenti		

I permessi retribuiti a disposizione dei componenti delle RSA sono così distribuiti:

- 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la RSA nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti;
- un monte ore annuo così calcolato:

n. RSA X 8 ore X 12 mesi con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della Legge 20/5/1970 n. 300, nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente. Le ore eccedenti definite contrattualmente ai vari livelli nazionale, territoriale, aziendale saranno attribuite alle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL.

Tali ore saranno comunque fruite dai componenti delle RSA, con attribuzione individuale del 55% del loro ammontare, e tramite le Organizzazioni di appartenenza alle quali è attribuito pariteticamente il restante 45%.

Articolo 3 – Assemblea

1. Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.
2. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno tre giorni di anticipo.
3. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro
4. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
5. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.



6. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL purché indicati nella convocazione.
7. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Articolo 4 - Referendum

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

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

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

Articolo 5 - Trattenute sindacali

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

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

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

Articolo 6 - Contrattazione collettiva decentrata

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

Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

1. trattamenti retributivi integrativi;
2. premi di produzione; fringe benefit, welfare territoriale;
3. orario di lavoro;
4. Flessibilità - Banca ore;
5. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
6. pari opportunità;
7. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
8. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
9. formazione professionale;
10. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
11. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 l. 300/70;
12. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;



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

Rientrano nell'ambito della contrattazione Aziendale i seguenti istituti:

- a) mensa o buoni pasto e welfare aziendale;
- b) tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e o regionale;
- c) specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende
- d) ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- e) l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
- f) le modalità per la collaborazione nell'espletamento della prestazione lavorativa;
- g) la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

TITOLO II - ENTE BILATERALE

Articolo 7 - Ente Bilaterale

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

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

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

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

- b) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- c) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- d) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- e) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e
- f) programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;



- g) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- h) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- i) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt. 8, 17 e 18 del presente C.C.N.L., nonché ne coordina le attività;
- j) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- k) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- m) può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- n) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- o) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- p) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- q) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.
- r) L'ESBII svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

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

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



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

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

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

Articolo 8 - Enti Bilaterali Territoriali

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

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



inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.

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

Articolo 8bis Organismo Paritetico Nazionale O.P

Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale, in sigla O.P., iscritto al n. 3 del Repertorio Nazionale degli Organismi Paritetici istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

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

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

- a) supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.
- c) Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008.
- d) Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
- e) Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Organismo costituito.

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

Tale Versamento è da effettuare attraverso il codice flusso Uniemens W467 con specifica causale indicata in "servizi dell'organismo paritetico".



Articolo 9 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti concordano sull'utilizzo del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa "MEDIPREV", in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, comma 2, lett. A del T.U.I.R. e s.m.i.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 11,50 mensili per dodici mensilità per ciascun lavoratore in carico all'azienda da versare in rate mensili con le seguenti modalità:

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 10 – Attività di conciliazione nazionale

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

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

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

Articolo 11 - Convocazione della Commissione



La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Articolo 12 – Commissioni di monitoraggio Nazionale

L'ESBII, può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - E.SBII inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli ESBII Territoriali;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, E.SBII. Nazionale;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;

Articolo 13 - Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale è stabilito nella misura di € 12,00 per dipendente, di cui 10 euro a carico azienda (per 13 mensilità) e € 2 euro a carico del dipendente per 13 mensilità, da versarsi tramite flusso Uniemens ed F24 inserendo la causale **EFEI**.



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

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

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

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

Articolo 13 bis - Assistenza Contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori che adottino esplicitamente o recepiscano implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende - le Parti concordano di procedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura pari a 10 euro mensili pari per 13 mensilità, tramite il codice di riscossione W467 o tramite altro codice rilasciato da INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n. 311.

TITOLO III – CONTROVERSIE

Articolo 14 - Conciliazione controversie in sede sindacale

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

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

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

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

Articolo 15 - Attivazione della procedura di conciliazione

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla



quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Articolo 16 - Richiesta del tentativo di conciliazione

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

Articolo 17 - Convocazioni delle parti

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

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

Articolo 18 – Istruttoria

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

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

Articolo 19 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

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

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;



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

Articolo 20 - Risoluzione bonaria della controversia

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

Articolo 21 - Decisioni

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

Articolo 22 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Articolo 23 - Risoluzione della lite in via arbitrale



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

- a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

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

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

Articolo 24 - Controversie collettive

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

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

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

Articolo 25 - Sistemi di video sorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'Art. 4 della Legge 300 del 1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive



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

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

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

Articolo 27 - Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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

TITOLO III – Disciplina del rapporto di lavoro

Articolo 28 – Assunzione

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

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

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



- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

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

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

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato

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

Articolo 29 – Periodo di prova

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

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

Per le assunzioni a termine di durata sino a 6 mesi, il periodo di prova è ridotto alla metà. Il periodo di prova e la sua durata dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnata al lavoratore.

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

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

A titolo esemplificativo la malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale, nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 78, nonché i corsi di formazione o riqualificazione professionale intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova stessa per un periodo pari alla loro durata: al termine del periodo di assenza per una delle cause di cui sopra riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.



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

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

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

Articolo 30 – Classificazione del personale

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

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

Qualora nell'organico siano disponibili posti ad un livello superiore viene attribuito un diritto di prelazione ai lavoratori stabilmente in forza al livello inferiore che posseggano i requisiti e le capacità per lo svolgimento di tali mansioni. Tali lavoratori verranno presi in considerazione indipendentemente dal genere, a parità di prestazione esigibile.

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

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

Qualora vengano introdotte nella legislazione nuove modalità di organizzazione del lavoro e/o nuove tecnologie queste verranno preventivamente esaminate con le Rappresentanze Sindacali Aziendali al fine di considerare gli eventuali riflessi sui profili professionali dei lavoratori.

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

Inquadramento

Declaratorie

6° Livello



A) Quadri

Appartengono a questo livello, con qualifica di quadro, i lavoratori che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 6° livello, svolgono, con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

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

- Coordinatore di gruppo: operaio dotato di consistente esperienza nel proprio settore e contesto di riferimento che si occupi del coordinamento di un gruppo di due o più persone. Per ciascun gruppo di cui al comma precedente è facoltà prevedere due coordinatori;
- Maestro Artigiano: lavoratore qualificato il cui titolo è attribuito dalla Camera di Commercio ed i cui requisiti sono specificati ai sensi delle normative regionali di riferimento;
- Esperto di pelletteria: lavoratore in possesso di determinati requisiti di professionalità ed esperienza debitamente riconosciuti e qualificati ai sensi della L. 4/2013 e sottoposti a validazione dell'Ente Bilaterale.

B) Impiegati con funzioni direttive

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che operano in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa e autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.

Esemplificazioni

- Responsabile del servizio amministrazione.
- Responsabile del servizio commerciale.
- Responsabile del servizio organizzazione di produzione.
- Responsabile del servizio ricerche.
- Responsabile del servizio creazione esclusiva interna disegnatore modelli.
- Responsabile del servizio elaborazione dati.
- Coordinatore e/o analista EDP.

5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonoma responsabilità, facoltà di iniziativa e particolare competenza tecnico-pratica per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

Esemplificazioni

- Responsabile di reparto o di produzione.
- Responsabile ufficio amministrazione del personale.
- Responsabile ufficio programmazione.
- Responsabile contabilità generale.
- Responsabile contabilità industriale.
- Responsabile analisi tempi e metodi.
- Intermedi di 1ª categoria.
- Programmatore EDP.



4° Livello Super

Viene istituito il livello 4° super, al quale appartengono:

- i lavoratori che coordinano e svolgono attività di particolare rilievo e complessità di carattere tecnico-amministrativo, che richiedono competenza e preparazione specifica, con facoltà di iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito degli obiettivi da conseguire;
- i lavoratori che guidano e controllano, in condizione di autonomia decisionale, il lavoro di un gruppo di altri lavoratori con apporto di competenza tecnico-pratica, assumendone la completa responsabilità.

Esemplificazioni

Fanno parte di questo livello le seguenti figure professionali tassativamente indicate:

- Traduttore corrispondente con completa conoscenza di almeno due lingue.
- Operatore di sistema EDP che sovrintende alla gestione e manutenzione dei terminali collegati all'utenza.
- Operatore modellista CAD-CAM addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli o parte di essi.
- Responsabile di area manutenzione con compiti di guida, controllo e supervisione di altri addetti.
- Analista tempi e metodi con completa conoscenza delle fasi di lavorazione.
- Responsabile del controllo finale di qualità.
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM) di parti primarie in rettile, serpenti e struzzo.

Settore selle e sedili

Fanno parte tassativamente del 4° livello super le seguenti figure professionali:

- Operaio cucitore (capolinea o capogruppo istruttore) che lavorando manualmente, è preposto anche alla guida di un gruppo di operai con parziale responsabilità decisionale del lavoro degli stessi.
- Addetto al controllo finale di qualità.

4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente una esperienza acquisibile tramite un consistente periodo di pratica lavorativa e/o specifici corsi professionali.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla conduzione ed ai risultati della lavorazione.

Esemplificazioni

- Intermedi di 2ª categoria.
- Operatori di centro elaborazione dati.
- Traduttore corrispondente con completa conoscenza di una lingua straniera.
- Analista.
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM) di parti primarie in pelli pregiate (es.: vitelli e capretti pieno fiore).
- Confezionatore provetto in grado di eseguire autonomamente e al completo qualsiasi manufatto fine o di lavorazione pregiata.
- Operatori che svolgono normalmente una pluralità di mansioni inquadrati nel 3° livello.
- Manutentore attrezzista finito con capacità di qualsiasi intervento su macchine ed impianti;



- Macchinista in grado di eseguire ogni tipo di cucitura su ogni tipo di macchina, capace di svolgere autonomamente ed al completo lavori di notevole complessità su oggetti in pelle o tessuto pregiato.
- Addetti alla sbazzatura di gropponi o schiappe non segnate (selleria).
- Falegnami completi di produzione (valigie e bauli).
- Operatori che preparano e attrezzano autonomamente macchine omogenee ad alta tecnologia per cartotecnica.
- Addetti al magazzino di gestione materiale.

Settore selle, sedili e buffetteria di articoli sportivi

- Attrezzista meccanico che esegue stampi per la lavorazione della lamiera.
- Fabbro di banco finito.
- Addetto alla confezione su modello di campioni di qualsiasi tipo.
- Addetto al controllo delle lavorazioni intermedie delle parti secondarie.
- Sellai di finimenti e selle per cavallo (da tiro, da carrozza e da equitazione).
- Addetti alla cucitura a mano capaci di eseguire qualsiasi cucito.

3° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di precisione, anche se inseriti in forme organizzative di gruppo, che comportano un grado di conoscenza delle macchine e materiali e/o procedimenti tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un adeguato periodo di pratica lavorativa oppure corsi professionali appositi.

Esemplificazioni

a) Settore pelletteria, cartelle, sottobracci

- Borsettieri che eseguono lavoro in cuoio o pelli di qualsiasi tipo o tessuto pregiato.
- Confezionisti di pelletterie come: portafogli, portasigarette, sottobracci, astucci e servizi toeletta, albo per fotografie ed oggetti simili, eseguiti in cuoio o pelle di qualsiasi tipo o tessuto pregiato.
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM) di parti in pelle o tessuto pregiato.
- Addetti alla scarnitura.
- Addetti alla cucitura completa a macchina del manufatto in pelle o tessuto pregiato.
- Addetti alla cucitura a macchina di parti principali della borsa in pelle o tessuto pregiato.
- Addetti all'applicazione di cerniere complesse e/o serrature complesse su borse di pellame pregiato.
- Addetti alla rifinitura che intervengono con autonomia e capacità professionale a correggere ed eliminare gravi difetti del manufatto.

b) Settore valigie e bauli

- Addetti al taglio di cuoi, pelli, tessuti, fibra o fibrone non segnati.
- Confezionatori di valigie, sacche da viaggio, valigette e simili, nonché di valigie-armadio, bauli- armadio, bauli sagomati per automobili, a struttura rigida.
- Addetti a cuciture complesse a macchina del manufatto in pelle e cuoio e tessuti pregiati guarniti in pelle.
- Addetti all'applicazione di cerniere complesse e/o serrature complesse su valigie di pellami o tessuti pregiati o tessuti pregiati guarniti in pelle.
- Addetti alle macchine per stampaggio ad iniezione o di macchine per formatura sottovuoto, in grado di attrezzare ed eseguire la messa a punto.



- c) Settore selle, sedili, cuscini, borsette per cicli e motocicli; buffetterie di articoli sportivi -
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di cuoio, pelli o cuoietti non segnati.
 - Addetti alla cucitura a mano o a macchina di selle, sedili o cuscini. - Addetti al montaggio di copertine in pelle su telai.
 - Addetti alla saldatura.
 - Operatore che svolge mansioni di sellaggio su modelli diversi di vettura e per sedili elettrici in pelle ed alcantara.
 - Addetti alla segnatura del cuoio.
 - Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), del cuoio o pelli non segnate.
- d) Settore cinture in genere
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di pelli non preparate.
- e) Settore guarnizioni e articoli tecnici di cuoio - Addetti alla selezionatura.
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di gropponi o schiappe non segnati.
 - Addetti alla preparazione di stampi o modelli.
 - Addetti alla tornitura.
 - Attrezzisti di guarnizioni ed articoli tecnici.
- f) Per tutti i settori
1. Addetti al servizio amministrativo
 2. Addetti a lavori discontinui o mansioni di semplice attesa o custodia: - Autisti in grado di effettuare interventi di manutenzione sul mezzo.
 3. Ausiliari:
 - Meccanici attrezzisti.
 - Addetti alla manutenzione degli impianti e delle macchine (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, ecc.).
 - Addetto al magazzino con uso di mezzi meccanici/automatici.

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti predefiniti con fasi che richiedono interventi di media complessità, che comportano conoscenze di materiali, macchine e procedimenti tecnico- amministrativi, acquisibili con un idoneo periodo di esperienza e/o con un corso professionale apposito.

Esemplificazioni

- a) Settore pelletterie, cartelle, sottobracci
- Borsettai addetti ai lavori semplici o correnti.
 - Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di parti secondarie in pelle e di parti primarie di succedanei e fibre e fodere in pelle o tessuto.
 - Addetti alla montatura di cerniere e serrature.
 - Addetti alla preparazione a mano di confezioni.
 - Addetti alla scarnitura di sottoprodotti o surrogati del cuoio o della pelle.
 - Addetti alle cuciture semplici a macchina anche di manufatti completi
 - Addetti alla cucitura di fodere.
 - Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di cartoni
 - Addetti alla rifinitura, lucidatura, stiratura di oggetti finiti.



- Addetti esclusivamente a lavori accessori come: impastare, suppanare, lavare, incollare.
- Addetti all'applicazione di parti metalliche e guarnizioni su cartelle di sottoprodotti e surrogati del cuoio.
- Addetti alle varie fasi delle confezioni di cartelle e sottobracci in sottoprodotti o surrogati del cuoio e della pelle.
- Lavori di aiuto alle mansioni di livello superiore.

b) Settore valigie e bauli

- Addetti al taglio su segnato o con modello di sottoprodotti, surrogati, tessuto, fibre, fibrone, carta o cartone e fodere.
- Confezionatori a mano o a macchina di manufatti semplici e di lavorazioni correnti.
- Addetti alla rivettatura.
- Addetti alla piegatura.
- Addetti alla scarnitura a macchina (con macchina preparata) di cuoio e pelli.
- Addetti alla macchina per stampaggio ad iniezione e formatura sottovuoto.
- Falegnami scheletristi di bauli comuni, di casse e gabbie da imballo.
- Addetti a cuciture semplici a macchina.
- Addetti a lavori di aiuto alle mansioni di livello superiore;
- Addetti all'applicazione di guarnizioni.
- Addetti alla foderatura in carta o tela di bauli e/o parti accessorie.

c) Settore selle, sedili, cuscini, borsette per cicli e motocicli, buffetterie di articoli sportivi - Addetti alla montatura delle copertine su telai.

- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di feltro, feltro-gomma, finte pelli o succedanei non segnati, di pelli, cuoio o cuoietti segnati
- Addetti a cuciture semplici a macchina.
- Addetti a lavori di saldatura semplici.
- Addetti alla stampatura, marcatura e smussatura.
- Addetti a lavori di aiuto di mansioni a livello superiore.
- Addetti alla montatura della pelle o finta pelle sul feltro.
- Addetti alla refilatura, alla foratura, rivettatura, applicazione dei ganci o targhette.
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di cuoi o pelli o tela, già segnati
- Addetti alla preparazione, alla cucitura a mano di parti secondarie, allo stampaggio.
- Addetti a lavori di aiuto alle mansioni di livello superiore.
- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di recuperi di cuoio o tela
- Addetti a cuciture semplici a macchina.

d) Settore cinture in genere

- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM), di pelli preparate.
- Addetti a cuciture semplici a macchina.
- Addetti alla scarnitura.
- Addetti alle varie fasi della confezione di cinture e cinturini.

e) Settore guarnizioni e articoli tecnici di cuoio

- Addetti al taglio (a mano, a macchina, CAM).
- Addetti alla stampatura di guarnizioni e articoli tecnici.
- Addetti alla tornitura di guarnizioni.
- Addetti alla ceratura.



- Addetti alla lucidatura, fustellatura, cernita di materiale di recupero.

f) Per tutti i settori

- Addetti a lavori discontinui o mansioni di semplice attesa o custodia.
- Autisti, motocarri.
- Guardiani.
- Fattorini, portinai, custodi.
- Addetti al magazzino con meri compiti operativi
- i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia
- i lavoratori nuovi assunti per la prima volta nel settore, per un periodo non superiore a mesi 12

1° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia;
- i lavoratori nuovi assunti per la prima volta nel settore, per un periodo non superiore a mesi 12.

I lavoratori inquadrati al primo livello alla data del 25 agosto 2023 saranno passati al 2° livello entro il 31 dicembre 2023.

Articolo 32 - Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare

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

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

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

Alle previste decorrenze, i minimi di paga o stipendio sono incrementati degli aumenti di cui alle allegate tabelle.

Fino al 30 novembre 2023 restano in vigore i minimi contrattuali indicate nelle tabelle di cui al presente art.

La scala parametrica è a parametro 100 sul 3° liv.

PELLETTERIA					
Livello	parametri	Dic. 2023	Dic. 2024	Dic. 2025	Aumento contrattuale
6	126,72	76,03 €	76,03 €	76,03 €	228,09 €
5	115,68	69,41 €	69,41 €	69,41 €	208,23 €
4s	108,21	64,93 €	64,93 €	64,93 €	194,79 €
4	105,47	63,28 €	63,28 €	63,28 €	189,84 €
3	100,00	60,00 €	60,00 €	60,00 €	180,00 €



PELLETTERIA					
Livello	parametri	Dic. 2023	Dic. 2024	Dic. 2025	Aumento contrattuale
2	94,52	56,71 €	56,71 €	56,71 €	170,13 €
1	56,84	34,10 €	34,10 €	34,10 €	102,30 €

PELLETTERIA				
Livello	Minimi fino al 30/11/2023	Minimi dal 1/12/2023	Minimi dal 1/12/2024	Minimi dal 1/12/2025
6	2.184,12 €	2.260,15 €	2.336,18 €	2.412,21 €
5	1.977,01 €	2.046,42 €	2.115,83 €	2.185,24 €
4s	1.852,54 €	1.917,47 €	1.982,40 €	2.047,33 €
4	1.810,42 €	1.873,70 €	1.936,98 €	2.000,26 €
3	1.731,70 €	1.791,70 €	1.851,70 €	1.911,70 €
2	1.643,87 €	1.700,58 €	1.757,29 €	1.814,00 €
1	1.277,56 €	1.311,66 €	1.345,76 €	1.379,86 €

Articolo 32bis – Reclami

La corresponsione della retribuzione avviene con le modalità ed i termini fissati dalle singole aziende. La corresponsione deve essere in ogni caso effettuata entro 7 giorni dal termine fissato dall'Azienda: qualora sopravvenissero comprovate necessità tale termine potrà essere elevato a 10 giorni.

Qualora l'Azienda non abbia provveduto a corrispondere la retribuzione oltre il limite massimo di 10 giorni decorreranno a favore del lavoratore interessi sulla somma corrisposta in ritardo: essi sono computati nella misura del 3% in più del tasso ufficiale di sconto dai termini previsti di cui al primo comma. 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.

È facoltà del lavoratore operare un eventuale reclamo relativo alla corrispondenza fra la somma indicata in busta paga e quella effettivamente pagata, nonché sulla qualità legale della moneta. Tale reclamo deve essere avanzato all'atto del pagamento, salvo che per errori contabili o di inquadramento professionale.

Articolo 32ter – Elemento di garanzia retributiva

Con il fine ultimo di incentivare la contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale ai lavoratori dipendenti da aziende che applicano il presente CCNL ma non adottano contrattazione aziendale o territoriale e non applicano altri trattamenti economici ai propri dipendenti oltre a



quanto spettante dal contratto nazionale è riconosciuto un importo denominato EGR – Elemento di Garanzia Retributiva. L'elemento di garanzia retributiva sarà parimenti riconosciuto anche nel caso in cui le Associazioni datoriali territoriali o le stesse Aziende non abbiano effettuato alla scadenza degli accordi degli incontri di verifica sulle condizioni di rinnovo degli stessi e/o non abbiano trovato soluzioni di comune accordo.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla Legge fallimentare, nel corso di apposito incontro, anche durante l'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con RSU e/o OO.SS. di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

L'importo dell'EGR sarà pari a 230€ (duecentotrenta/00) lordi per tutti i lavoratori e sarà erogato con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno con riferimento all'anno precedente. A decorrere dall'anno 2024 l'importo sarà elevato a 310€ (trecentodieci/00) lordi annui.

L'importo di cui sopra si intende onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR e sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente e ridotto proporzionalmente in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando la frazione di mese superiore a giorni 15 come mese intero; correlativamente detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori in forza con contratto a tempo parziale in ragione del minor orario contrattuale.

Articolo 33 - Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale

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

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

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

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

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



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

Articolo 34 - Corresponsione della retribuzione

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

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

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

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

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, così come specificato all'art. 32bis.

Articolo 35 - Determinazione della retribuzione oraria

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

Detrazioni mediante coefficiente mobile

Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

retribuzione mensile ore

lavorative del mese

Tabella dei "Divisori mobili"

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

Mesi/Anni	2023
Gennaio	176
Febbraio	160
Marzo	184
Aprile	160
Maggio	184
Giugno	176



Luglio	168
Agosto	184
Settembre	168
Ottobre	176
Novembre	176
Dicembre	168

Articolo 36 - Orario di lavoro

La durata dell'orario contrattuale è normalmente di 8 ore giornaliere e normalmente di 40 ore settimanali.

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

Le 40 ore settimanali verranno normalmente distribuite durante i primi 5 giorni della settimana. È tuttavia possibile stabilire altre distribuzioni dell'orario sia nell'ambito della settimana sia nell'ambito di articolazioni plurisettimanali multiperiodali in base alle quali l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi. È inoltre possibile distribuire l'orario con modalità differenziate per singoli reparti, stabilimenti, uffici; per outlet, showroom o per gruppi di lavoratori: tali modalità differenziate dovranno essere concordate dalle Parti sulla base di accordi stipulati a livello aziendale.

È possibile, inoltre, adottare differenti schemi di turnazione definiti in maniera congiunta dalle Parti sempre mediante accordi di secondo livello, qualora ciò sia giustificato da esigenze aziendali relative ai livelli di utilizzo delle capacità produttive ed in relazione alla riduzione dei costi di unità di prodotto.

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

- 56 ore in ragione di anno per i giornalieri.

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

Nel caso il lavoratore necessiti di usufruire di un permesso individuale egli deve farne richiesta con un preavviso fissato a 48ore e tale permesso sarà rilasciato a condizione che sia compatibile con le esigenze di lavoro. In ogni caso, le ore di riduzione devono essere utilizzate con priorità nei periodi di minore attività di produzione e, qualora si debba usufruire di permessi individuali o collettivi – previo esame congiunto – essi dovranno essere fruiti con modalità differenti a seconda delle esigenze dell'azienda.

Qualora, tuttavia, si manifestino particolari esigenze legate alla intensificazione dell'attività di produzione (picchi di produzione) i permessi di cui al comma precedente potranno essere



monetizzati secondo modalità e limiti fissati a livello aziendale mediante apposito accordo fra le Parti sindacali del presente CCNL.

Assenze

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata è passibile di sanzione ai sensi delle disposizioni sulle procedure disciplinari.

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

Articolo 37 - Durata massima dell'orario di lavoro

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

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

Articolo 38 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Il settore disciplinato dal presente Accordo presenta particolari caratteristiche tali per cui, in determinati periodi dell'anno, possano sussistere delle esigenze produttive legate a fluttuazioni di mercato. Al fine di limitare l'entità dei ricorsi, da una parte, allo straordinario e, dall'altra, alla Cassa Integrazione Guadagni, le Parti concordano nello stabilire la previsione della Flessibilità di Orario.

Tale Flessibilità potrà essere sfruttata dall'Azienda al fine della realizzazione di differenti regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con un superamento dell'orario contrattuale fino al limite di 48 ore settimanali e per un massimo di 104 ore nell'anno. Tale monte ore è elevabile mediante Accordo di secondo livello.

Per l'attivazione della Flessibilità anzidetta sarà necessario, da parte dell'Azienda, informare preventivamente le RSA indicando i periodi di maggiore o minore intensità di lavoro. Inoltre, con riferimento alle modalità di distribuzione delle ore nel periodo di superamento dell'orario contrattuale e del godimento dei riposi, queste saranno definite in sede di esame fra Direzione e Rappresentanze Sindacali. L'attuazione della Flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori, salvo comprovate esigenze.

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 di lavoro contrattuale.



Per le ore di lavoro prestate oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione di fatto da corrispondere nel periodo di paga nel quale le ore suddette saranno prestate pari a:

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

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salvo accordo tra le Parti. Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 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 D.Lgs. 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. In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.

Nel caso in cui detto recupero non sia possibile è data la possibilità di effettuare compensazioni con altri istituti contrattuali, quali ferie, riduzione dell'orario di lavoro ed altri.

Articolo 38bis – Recupero delle ore di lavoro perdute

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

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

Articolo 39 - Gestione dei regimi di orario

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

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

In tale ambito, le parti definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore dei singoli lavoratori, nonché le caratteristiche delle



casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.

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

Articolo 40 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è definito come la prestazione lavorativa eccedente l'orario di lavoro settimanale contrattuale. In tale definizione non rientra la prestazione lavorativa in regime di Flessibilità, di cui all'art. 38.

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

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

La prestazione di lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuata nel limite massimo individuale di 180 ore annue. Mediante accordo di secondo livello tale limite può essere elevato.

Qualora la prestazione lavorativa straordinaria abbia carattere di assoluta imprevedibilità ed interessi uno o più reparti questa formerà oggetto di un preventivo esame fra RSA e Direzione Aziendale.

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

Per la particolarità del settore pellettiero, caratterizzato dalla complessità nell'organizzazione e dalla molteplicità di produzioni, il limite di cui al comma 3 dell'art. 4 D.lgs 66/2003 – Durata massima dell'orario di lavoro – è elevato a 12 mesi.

Articolo 41 - Banca ore individuale

È facoltà di ogni lavoratore far confluire in un'apposita "Banca delle Ore" le prime 50 ore annue di lavoro straordinario (o supplementare in caso di part – time) che, a richiesta, potranno essere oggetto di recupero mediante riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni sulla retribuzione. Nella banca delle ore - se già attivata da parte del lavoratore - confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

Ai fini del recupero di dette ore il lavoratore dovrà effettuare apposita richiesta scritta, valida fino a disdetta.

Inoltre confluiranno nella "Banca ore individuale" le quattro giornate complessive di permesso per ex festività del presente CCNL.

I riposi accantonati potranno essere goduti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria o della maturazione delle ex festività, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alle infungibilità delle mansioni svolte. Non danno luogo all'accumulo le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario. Sono altresì escluse dall'accumulo le aziende nelle quali sia stato concordato un



diverso utilizzo collettivo delle giornate di permesso per ex festività e che tali ore siano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

Laddove l'Azienda abbia concordato un differente utilizzo delle giornate di permesso per ex festività detta azienda sarà esclusa dall'accumulo: dette ore saranno impiegate per attuare orari lavorativi differenziati al fine di utilizzare maggiormente gli impianti.

Articolo 42 - Lavoro notturno, domenicale e festivo

Lavoro notturno

Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

Agli effetti legali è considerato lavoro notturno quello effettivamente prestato tra le ore 23.00 e le ore 06.00 (ipotesi ex lettera d - punto 2 - art. 1 del D.Lgs. 8/4/2003 n. 66).

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore:

- Che svolga fra le 23.00 e le 6.00, con riferimento al suo orario giornaliero normale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro. Qualora il lavoratore svolga detto orario di lavoro che con riferimento al suo orario giornaliero svolga in modo normale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23.00 e le ore 06.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;
- Che, con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo normale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23.00 e le ore 06.00, per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno.

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale:

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

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 - co 1° del D.Lgs. n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite delle otto ore nelle 24 ore è calcolato come media su un arco temporale di 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto Legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare



l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali, che dovrà essere esaurito entro 30 giorni.

Le riduzioni di orario previste nel presente CCNL sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, nonché le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo attuano l'indicazione contenuta nell'art. 7 - co 1° del D.Lgs. n 532/1999. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSA e, in mancanza, delle Associazioni Territoriali di categoria; la consultazione è effettuata e conclusa entro 7 giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate di domenica o di riposo compensativo e nelle giornate festive previste elencate nel presente articolo.

Maggiorazioni

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

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

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

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

Procedure per il lavoro straordinario di produzione

Il lavoro straordinario di produzione ha carattere volontario individuale.

Per lavoro straordinario di produzione si intende quello prestato in situazioni caratterizzate da stati di necessità determinati, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: allestimento di campionario, recupero ritardi di produzione, consegne urgenti. La Direzione deve informare le RSA.

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

Nel lavoro straordinario di produzione non sono ricomprese le prestazioni dovute per adempimenti relativi ad obblighi di legge e/o concentrate in determinati periodi nell'anno, oltre che alle prestazioni per manutenzione.

Sono fatti salvi i comprovati motivi di impedimento.

Giorni Festivi

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

Sono giorni festivi i seguenti:

1. Capodanno -1°gennaio



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

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

- la festività coincidente con altra festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 1/26. Qualora due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica o con il riposo settimanale compensativo, verranno aggiunti alla retribuzione mensile 2/26. La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane.
- quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione di fatto mensile;
- in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione di fatto quante sono le ore prestate, con la maggiorazione prevista dal presente articolo.
- in caso di festività coincidente con la domenica o con il riposo settimanale compensativo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto un trattamento economico corrispondente ad 1/26 della retribuzione di fatto mensile;

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:

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

Ex festività Religiose

Con riferimento alle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi retribuiti pari a 8 ore per 4 giorni in regime di prestazione su 5 giorni. Dette giornate confluiranno nella "Banca ore" di cui all'art. 41 del presente CCNL qualora il lavoratore abbia attivato l'istituto. Vi è facoltà, in ogni caso, di stabilire



mediante esame congiunto con le RSA, modalità differenti di utilizzazione dei permessi anzidetti, che siano fruiti compatibilmente con le esigenze aziendali.

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

I lavoratori che nel corso di ogni anno solare non hanno maturato interamente le 4 giornate di riposo di cui sopra, avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.

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

Ex festività civili

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

A decorrere dalla stipula del presente accordo integrativo e modificativo il trattamento economico previsto per la festività del 4 novembre anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre sarà trasformato in 8 ore di riduzione oraria e quindi retribuito in occasione del godimento della medesima; per il trattamento economico si fa riferimento alla "retribuzione di fatto". Resta a carico dell'azienda la differenza fra detto compenso (1/26) e la retribuzione (8 ore) corrispondente alla riduzione predetta.

Per le unità produttive aventi sede nel Comune di Roma, secondo quanto disposto da D.P.R. 28/12/1985 n. 792, la festività del Santo Patrono coincide con la ricorrenza dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

Si darà luogo alla corresponsione di 1/26 della retribuzione di fatto mensile soltanto in caso di ricorrenza delle modalità di cui al paragrafo sul trattamento economico del presente articolo (terzo punto).

Santo Patrono

Le Parti hanno facoltà, mediante Accordo e tenuto conto delle consuetudini locali, modificare la data di godimento della festività del Santo Patrono.

Nel caso che la festività del Santo Patrono cadente di sabato o di domenica, coincida anche con una delle festività di cui al paragrafo "Giorni Festivi" del presente articolo, la stessa verrà retribuita con un altro ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Articolo 43 – Ferie

Operai

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

Tre settimane saranno godute in modo continuativo.

È possibile per l'Azienda stabilire una diversa modalità di godimento delle ferie, in aumento o in diminuzione (2 o 4 settimane), purché ne venga data adeguata comunicazione e motivazione alle RSA e/o alle OO.SS. territoriali. Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3.a e della 4.a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime 2



settimane, all'interno del periodo che va di massima dall'1° giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute tra le Parti.

Ogni periodo settimanale sarà compensato con la retribuzione di fatto in misura corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

A chi ne farà richiesta dovrà essere effettuato il pagamento delle ferie in via anticipata in ragione del periodo concesso. In caso di godimento frazionato ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari ad 8 ore giornaliere. Per le festività elencate all'art. 42 cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie. Il periodo minimo di ferie di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Il personale assunto nel corso dell'anno, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso, in rapporto ai mesi di servizio prestato. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati

I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia e infortunio, non potranno essere considerati come ferie. Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.

In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti delle decorrenze del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per maternità e congedi parentali, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. Per la quarta settimana di ferie, per la quale non è prevista la consecutività, in sede aziendale con le RSA saranno esaminati tempi e modalità di un eventuale godimento anche frazionato.

Intermedi

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

- 4 settimane per gli aventi anzianità di servizio fino a 18 anni compiuti;
- 5 settimane per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo secondo le esigenze di lavoro dell'azienda.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta. Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia e infortunio, non potranno essere considerati come ferie. In caso di godimento frazionato ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari a 8 ore giornaliere.

Per le festività elencate nel primo comma dell'art. 42 e cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà un 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.



Il personale assunto nel corso dell'anno, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso, in rapporto ai mesi di servizio prestato. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestato.

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime. A fronte di esigenze tecnico-produttive-espositive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alle RSA e/o alle OOSS territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (2 settimane / 4 settimane).

Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3a e della 4a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime 2 settimane, all'interno del periodo che va di massima dal 1° giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute tra le Parti.

In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione. Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate nonché i periodi di assenza per maternità e congedi parentali, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Impiegati/Quadri

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

- 4 settimane per gli aventi anzianità fino a 8 anni;
- 5 settimane per gli aventi anzianità oltre 8 anni (Le Parti si danno atto che la disciplina della quinta settimana di ferie aggiuntive per gli impiegati con oltre 8 anni di anzianità potrà essere oggetto di modifica a livello aziendale tramite accordo tra Direzione e RSA. In tale ambito potranno essere mutate soluzioni già adottate, in altri ambiti del settore della moda, dalle organizzazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl).

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime. A fronte di esigenze tecnico-produttive-espositive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alle RSA e/o alle OOSS territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (2 settimane / 4 settimane). Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3.a e della 4a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime 2 settimane, all'interno del periodo che va di massima dal 1° giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute tra le Parti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo secondo le esigenze di lavoro dell'azienda.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.



I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia e infortunio, non potranno essere considerati come ferie.

In caso di godimento frazionato ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari ad 8 ore giornaliere.

Per le festività elencate dall'art.42 e cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo. Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà un 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.

In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale decorrerà ugualmente dalla data di maturazione. Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortuni, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza

Le Parti si danno atto che la disciplina della quinta settimana di ferie aggiuntive per gli impiegati con oltre 8 anni di anzianità potrà essere oggetto di modifica a livello aziendale tramite accordo tra Direzione e RSA. In tale ambito potranno essere mutate soluzioni già adottate, in altri ambiti del settore della moda, dalle organizzazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl.

Articolo 44 - Permessi brevi

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

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

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

Sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, potrà altresì essere concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario. Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

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



Periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva. Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Aspettativa per terapie di fecondazione assistita

È data facoltà alle lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (per un massimo di 21), purché tali terapie siano debitamente documentate da parte delle strutture sanitarie. L'aspettativa in questione sospende il rapporto di lavoro.

Articolo 47 - Aspettative per lavoratori tossicodipendenti

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

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

Tutti i periodi di aspettativa 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 per iscritto 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.

Congedo di paternità obbligatorio

Al padre lavoratore, ai sensi delle leggi in vigore, è data la fruibilità di un permesso obbligatorio di paternità della durata di 10 giorni lavorativi, non frazionabili in ore, da utilizzarsi, anche non in via continuativa dai due mesi precedenti alla data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Per godere del congedo è necessario che il padre lavoratore fornisca una comunicazione preventiva ed in forma scritta al datore di lavoro, almeno 5 giorni prima dell'inizio del congedo, con indicati i giorni in cui il lavoratore risulterà assente.

Articolo 49 - Norma di non onerosità per l'azienda

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

Articolo 50 - Lavoratori donatori di midollo osseo

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



Articolo 51 - Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge vigenti in materia, in caso di matrimonio o unione civile compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo con decorrenza della retribuzione di fatto.

Il periodo di congedo matrimoniale non sarà computato nei periodi di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Operai - intermedi

Per gli operai e gli intermedi la durata del congedo matrimoniale è di 15 giorni consecutivi. Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha il diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Impiegati

Per gli impiegati la durata del congedo matrimoniale è di 14 giorni lavorativi (sono considerate lavorative le giornate da lunedì al sabato, con esclusione delle sole festività).

Articolo 52 - Maternità

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

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

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

Articolo 52bis- Ulteriori congedi e permessi

Permessi per ricovero ospedaliero del figlio

Previo presentazione del certificato di ricovero del figlio di età inferiore agli 8 anni il dipendente potrà assentarsi da lavoro per assisterlo, utilizzando i ROL e le ore della Banca sua disposizione.

Le parti concordano altresì il riconoscimento di 3 giorni di permesso retribuito per ricoveri ospedalieri di cui al comma precedente, sempre previa presentazione del relativo certificato di ricovero, a condizione che il dipendente abbia già utilizzato il totale delle ore di ROL e banca ore maturate al termine della spettanza annuale complessiva.

Congedi parentali

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

Ai sensi dell'art. 32, comma 1-ter, del D.Lgs. n. 151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.
- Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento al divisore fisso contrattuale, pari a 173 ore/mese. Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:



1. 6 mesi = 1038 ore;
2. 7 mesi = 1.211 ore;
3. 10 mesi = 1730 ore.

Lavoratori diversamente abili

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

Adozioni internazionali

È possibile per il dipendente che ne faccia richiesta, ferma restando la normativa di legge, usufruire di un'aspettativa non retribuita per l'incontro all'estero con il minore e per l'adempimento delle procedure necessarie e propedeutiche all'adozione. Tale aspettativa sarà di due scaglioni, di una durata massima di 20 giorni ciascuno. Tale aspettativa non potrà essere goduta in caso di imprescindibili ed eccezionali comprovati impedimenti di carattere tecnico/organizzativo dell'Azienda.

Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Il presente CCNL recepisce completamente la normativa in tale tema.

In particolare, ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo una indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificata nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda.

Articolo 52ter – Riferimento alla normativa vigente e limiti

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Contratto in tema di Congedi e Permessi si rimanda alle vigenti disposizioni di legge.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato. Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

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

Articolo 53 - Servizio in organizzazioni di volontariato

Fermo restando quanto previsto dal DPR 194/2001 compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive delle aziende ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 226/91 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di



siffatte attività di volontariato o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale.

Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a sei mesi.

Articolo 54 - Aumenti periodici di anzianità

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

<i>Livelli</i>	<i>Importi Euro</i>
6°	11,88
5°	9,68
4° _s	8,91
4°	8,39
3°	7,95
2°	7,41
1°	6,71

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

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

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

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

Articolo 55 - Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

Le parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese dei settori dell'Area



Tessile- Moda un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

Norme Generali

Ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 2015 e s.m. l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali. La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente c.c.n.l. e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

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

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

Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati:

- la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione;
- la durata del periodo di apprendistato che coincide con il periodo di formazione;
- la retribuzione;
- il periodo di prova;
- il rinvio al Piano formativo individuale (PFI)

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

Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 29 (periodo di prova) del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere (livello finale). In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

Durata

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi. La durata massima del contratto professionalizzante è fissata in 36 mesi.

Retribuzione

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

La 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.

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



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

Livello (1)	Periodo (2) (mesi)	(3) Progressione retr.
6	1-15	4S
	16-26	5
	27-36	6
5	1-14	4
	15-25	4S
	26-36	5
4S	1-13	3
	14-25	4
	26-36	4S
4	1-12	2
	13-24	3
	25-36	4
3	1-11	1
	12-23	2
	24-36	3
2	1-10	1
	11-36	2
(1) Livello di destinazione finale dell'apprendista (2) Durata dell'apprendistato (mesi) (3) Livello di riferimento per la retribuzione		

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

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.

È 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.

Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione 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.

Trattamento economico di malattia dell'apprendista

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto per il lavoratore operaio e all'apprendista impiegato



un trattamento integrativo dell'indennità di malattia erogata dall'INPS pari al trattamento economico complessivo previsto per il lavoratore impiegato.

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.

Formazione dell'apprendista

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

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

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

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 120 ore medie annue retribuite ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i.

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

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

Addestramento ed assunzioni di giovani con diploma o attestato di qualifica

1) Periodo di addestramento per mansioni operaie per nuovi assunti di età superiore a vent'anni.

Riconosciuta, per le particolari condizioni dell'industria delle pelletterie, l'opportunità di consentire in linea eccezionale l'addestramento a mansioni richiedenti l'apprendistato di personale di nuova assunzione non addestrato e di età superiore a 20 anni, è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore a 12 mesi, con la retribuzione contrattuale del personale di manovalanza.

2) Assunzione di giovani con diploma o attestato di qualifica

In attuazione dell'art. 22 della legge 28/2/1987, n. 56, in caso di assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un Istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21/12/1978, 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.



Norme Finali

Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si rimanda alle vigenti disposizioni di legge.

Articolo 56 - Contratto a tempo determinato

Normativa generale

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 alla normativa di riferimento.

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

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

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, il numero complessivo massimo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato) è del 30% medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0.50. Ai fini del raggiungimento della percentuale del 30% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato. La percentuale di cui sopra è elevabile mediante accordo di secondo livello.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova di cui all'art. 29.

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.

È rimesso agli accordi di 2° livello la modalità di riconoscimento e corresponsione del "Premio di risultato". In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trova applicazione la disciplina del presente CCNL in tema di preavviso. Per i lavoratori con qualifica di operaio è confermato il preavviso di una settimana lavorativa.

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

Forma scritta

L'apposizione del termine risulta priva di effetto se non risulta da atto scritto, ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata fino a 12 giorni. Copia dell'atto da cui risulti l'apposizione del termine deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Intervalli temporali tra due contratti a termine



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

- a) Sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettative;
- b) Assunzione di lavoratori posti in CIG presso altra azienda;
- c) Assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori di NASPI;
- d) Siano interessati lavoratori disoccupati oltre 50 anni di età;
- e) In ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale, o in assenza di RSA dalle OO.SS. territoriali.
- f) avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore ai 12 mesi;
- g) Lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata della sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione di servizio; le Parti nazionali stipulanti il presente CCNL dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche dei singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo;

Durata del contratto a termine e deroghe

Ai sensi del D.L. 48/2023, la durata massima del contratto a tempo determinato è di 12 mesi, prorogabile per altri 12 (fino ad un massimo totale di mesi 24).

Fatte salve le causali citate all'interno della normativa di riferimento è possibile operare una proroga del termine di 12 mesi, senza superare il limite di 24, in caso di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per tutto quanto non previsto dal presente Contratto si rimanda alle vigenti disposizioni di legge.

Informativa

L'Azienda è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le RSA sul numero dei contratti a tempo determinato stipulati dall'Azienda e sulle tipologie di attività per le quali detti contratti sono stati stipulati. L'Azienda fornirà inoltre, su richiesta, informazioni in merito ad eventuali posti vacanti a tempo indeterminato all'interno dell'unità produttiva di appartenenza.

Articolo 56bis – Contratto di somministrazione a tempo determinato

La percentuale di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato deve avvenire nel rispetto delle percentuali di cui sotto, salvo le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi.

1) 15% (medio) dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato – le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali anzidette sono arrotondate all'unità superiore e sono considerate elevabili mediante accordo di secondo livello. Vengono esclusi dal computo i lavoratori assunti con la forma contrattuale in esame nelle fattispecie di seguito elencate, fermo restando la comunicazione di cui all'ultimo comma del presente articolo:

- a. sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, aspettative
- b. siano interessati lavoratori:
 1. posti in CIG presso altra azienda;



2. iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori di NASPI disoccupati oltre 50 anni di età;
c. in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla rappresentanza sindacale, o in assenza di RSA, dalle OO.SS. territoriali.

2) In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 7 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore. È comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato per almeno 3 lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

3) Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di 3 mesi. L'Azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, comunicherà alla Rappresentanza Sindacale e ogni 12 mesi, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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

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

Articolo 56ter – Lavori discontinui

Qualora il lavoratore venga adibito a prestazioni di semplice attesa o custodia (R.D. 2657/1923) o venga adibito a lavori discontinui il suo orario normale non può superare il limite delle 48 ore medie settimanali nell'anno (12 mesi). Agli effetti della normativa sopracitata si considerano lavoratori discontinui: portinai, guardiani notturni, uscieri, autisti addetti al trasporto di persone. Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.

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 50ma ora settimanale compresa, ovvero 72ma ora settimanale per i custodi e portieri fruanti, nello stabilimento o immediate pertinenze, 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. 40 del presente contratto, per le ulteriori ore prestate. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento ai criteri indicati allo stesso articolo.

Laddove, inoltre, il lavoratore chiamato ad effettuare la sua prestazione di domenica con riposo compensativo non fruisca di alcun alloggio – sia nello stabilimento che nelle immediate pertinenze



dello stesso – e/o di altre agevolazioni connesse allo stesso godrà di una percentuale di maggiorazione della retribuzione pari al 38%.

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

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. 41 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Articolo 56quater – Lavoro esterno

Nell'ambito del presente settore si prende atto di un ricorso strutturale alla lavorazione presso terzi: è interesse delle Parti che tale pratica si svolga nel pieno rispetto delle leggi e dei contratti.

Con il fine ultimo di tutelare i lavoratori occupati nelle imprese che operano nel settore e che svolgono lavorazioni in conto terzi le Parti sono concordi nel voler applicare alla fattispecie la regolamentazione di che segue.

- a) Dovrà essere inserita, da parte delle aziende committenti lavorazioni a terzi, all'interno del contratto di commessa un'apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici che operano sul territorio nazionale l'impegno all'applicazione del CCNL di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro: le aziende terziste comunicheranno alle committenti, dunque, il CCNL da loro applicato;
- b) Le Aziende committenti lavoro a terzi con più di cinquanta dipendenti dovranno informare, a richiesta e di norma annualmente, le RSU sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per alcune lavorazioni, facendo riferimento alla tipologia di lavorazione, alla quantità richiesta ed ai nominativi delle aziende terziste alle quali sia stato commesso in modo sistematico il lavoro nell'anno precedente, oltre ai contratti di lavoro applicati da queste ultime;
- c) Le Associazioni Industriali e le Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti si occuperanno del monitoraggio della situazione occupazionale delle aziende oltre che della corretta applicazione del contratto collettivo, promuovendo le iniziative più opportune per rimediare ad eventuali situazioni di irregolarità.
- d) Anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in cui le aziende committenti, a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzione di personale, nel corso delle procedure previste D.Lgs. 148/2015 e dalla Legge n. 223 del 23 luglio 1991 daranno anche comunicazione per un esame in materia, dell'eventuale ricorso a lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti.
- e) A livello nazionale le Parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì quando necessario, i lavori delle Commissioni territoriali.

Articolo 57 – Lavoro a Tempo Parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro con orario ridotto rispetto all'orario contrattuale normale. Ciò premettendo le Parti considerano tale modalità della prestazione lavorativa come utile e funzionale al raggiungimento di flessibilità.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere funzionale alle esigenze sia del lavoratore che dell'Azienda. Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.A.



sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 10% del personale in forza a tempo indeterminato. Laddove sussistano oggettivi ostacoli di stampo organizzativo che ostino all'accoglimento delle richieste di cui sopra verrà avviato fra le Parti un esame congiunto al fine di addivenire ad idonea soluzione.

Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni. In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'12%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi; necessità di assistenza (riconosciuta ai sensi della Legge 104/1992) di una persona convivente con totale e permanente inabilità, riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge n. 104/1992, con una percentuale di invalidità pari al 100% e con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita; necessità di assistenza di figlio convivente portatore di handicap.

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

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite del 12% di cui al comma 4 del presente articolo.

Instaurazione e trasformazione del rapporto

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è propedeutica al consenso fra azienda e lavoratore. Il requisito del consenso è necessario anche per la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa. Tale modalità di prestazione lavorativa può essere rivolta sia ad i neoassunti che ai lavoratori già in forza; in caso, inoltre, di passaggio da tempo pieno a tempo parziale sarà data la possibilità alle parti di concordare le condizioni per un eventuale rientro a tempo pieno. La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

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

La prestazione di lavoro a tempo parziale può essere:

- 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;
- 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.

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.

Per la stipulazione del contratto o per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale risulta necessaria la forma scritta.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova del presente contratto collettivo dovrà essere computata in giornate lavorative calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative per ogni settimana di 5 giornate lavorative.

Per ciò che concerne la retribuzione e tutti gli altri istituti previsti dal presente CCNL questi dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro parziale con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

Lavoro supplementare e lavoro straordinario

Laddove si renda necessario per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive o sostitutive è possibile svolgere lavoro supplementare nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale fino al raggiungimento del normale orario di lavoro settimanale a tempo pieno (40 ore).

Le ore relative alla prestazione di lavoro supplementare verranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24%: la prestazione di lavoro supplementare non può essere ammessa senza il consenso del lavoratore interessato.

Clausole Elastiche – Maggiorazione Forfettaria

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 e/o, per i rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

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%.

Laddove, tuttavia, le variazioni della collocazione temporale siano state espressamente richieste dal lavoratore e derivino, dunque, da sue necessità, tale variazione non darà diritto ad alcuna compensazione.

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



Nel caso di clausola 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. 67 e 68 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Le clausole elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

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

Articolo 58 - Lavoro a domicilio

Definizione di lavoro a domicilio

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

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

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

Limiti e divieti

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

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

Viene fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso



lavoro a domicilio, sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico e salariale previsto per i lavoratori interni, a parità di orario e di produzione.

Il trattamento retributivo del lavorante a domicilio è determinato da una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, indennità di contingenza, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo ed indennità accessorie.

Il trattamento di cui sopra dovrà essere comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto o dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualità prevista dai contratti stessi.

Gli elementi retributivi di cui al punto 1 dovranno essere tradotti in quota minuto tramite l'applicazione della seguente formula:

- regime di orario aziendale normale di 40 ore settimanali: quota mensile operaio interno / 173 x 60 = quota minuto

Le indennità accessorie giornaliere od a maturazione plurimensile saranno riproporzionate a valori mensili.

Il valore mensile delle indennità accessorie giornaliere è determinato dalle quote del lavoro giornaliero moltiplicate per 21,63.

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

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote di cui al punto 2 per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

Tutti gli aggiornamenti determinati dal mutamento del valore della paga base e delle eventuali indennità accessorie daranno luogo automaticamente, e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento della tariffa di cottimo di cui al capoverso 3.

La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento, in esecuzione agli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro ed alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di pari livello con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoranti a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni ed il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

Nelle zone in cui è presente il fenomeno del lavoro a domicilio, una delle parti di cui al 1° comma potrà inoltre richiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche le quali, o a livello territoriale o a livello di zone omogenee preventivamente individuate tra le parti, definiranno le tariffe di cottimo entro nove mesi dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L.

In ogni caso le tariffe di cottimo saranno definite a livello aziendale con le R.S.U. per i lavori che presentano peculiari caratteristiche tipologiche di lavorazione.

Maggiorazioni della retribuzione



Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie e con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della 13^a mensilità, del trattamento di integrazione di malattia e maternità, delle ferie annuali e delle festività nazionali infrasettimanali - una maggiorazione del 22,50% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita dal lavorante stesso, nel corso del periodo considerato.

Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

Inoltre verrà corrisposta al lavoratore a domicilio, sempre con le stesse modalità ed in conformità con le norme di legge, una indennità sostitutiva esente da contributi per il rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita.

Verifiche - Comunicazioni e controversie

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alle Rappresentanti Sindacali ed ai Sindacati territoriali dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato ed i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con relativo indirizzo. Dati ed indirizzi dovranno essere tempestivamente aggiornati.

Le aziende forniranno inoltre alle Rappresentanti Sindacali tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno.

Sulla base degli elementi di cui sopra le Rappresentanti Sindacali possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro e sui livelli di occupazione.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera di una vigilia di festività e da riconsegnarsi il mattino seguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo, e che impegnano l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

Pagamento delle retribuzioni

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Fornitura materiale



Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste deve essere fornito dal datore di lavoro. È tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante a domicilio per quella parte di materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

Norme generali

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dal punto 1) del presente regolamento, al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti, e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale. Le direzioni aziendali interessate al lavoro a domicilio forniranno alle RSA e alle Organizzazioni Sindacali Territoriali i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con i relativi indirizzi ed il tipo del lavoro commissionato (es.: borse, valigie, portafogli, cinture, ecc.).

Sulla base degli elementi di cui sopra, le RSA e le OO.SS. Territoriali possono richiedere alle direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tale esame potranno farsi assistere da un lavoratore a domicilio designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e scelto tra quelli che esplicano la loro opera esclusivamente e continuativamente per l'azienda interessata. A tali lavoratori a domicilio per gli interventi di cui sopra e per la partecipazione alla definizione delle tariffe di cottimo pieno saranno riconosciute 16 ore annue pro-capite, con possibilità di cumulo qualora la designazione non sia avvenuta da parte di ciascuna Organizzazione Sindacale, che verranno retribuite convenzionalmente sulla base del minimo tabellare, indennità di contingenza e minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

Articolo 58bis – Lavoro Agile/Smart Working

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

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

Articolo 59 – Telelavoro: Definizione

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio e ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.

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



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

Articolo 60 – Telelavoro: Disciplina del rapporto

Al lavoratore in regime di telelavoro si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente CCNL in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista. Per la particolare natura del tipo di rapporto le obbligazioni che normalmente sono connesse alla prestazione lavorativa sono differenti: al lavoratore viene, infatti, concessa una maggiore autonomia ed una maggiore libertà in relazione alla durata della prestazione lavorativa ed al suo svolgimento materiale nel corso della giornata. Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, ROL, lavoro festivo e notturno. In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.

Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del CCNL in vigore). Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di Telelavoro, la decisione di passare al Telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità.

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

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

Nell'ipotesi in cui, come specificato alla lettera b), la prestazione in regime di telelavoro sia conseguente alla trasformazione del normale rapporto di lavoro già in essere è data la facoltà al lavoratore di rifiutare: l'opposizione del rifiuto alla trasformazione del rapporto non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro, né che costituisce una motivazione sufficiente. Analogamente, laddove sia, invece, il lavoratore a proporre la trasformazione del rapporto in regime di telelavoro, il datore di lavoro può opporre il medesimo rifiuto.

Articolo 61 – Telelavoro: Diritti e doveri del telelavoratore



Al telelavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

Il telelavoratore dipendente deve essere messo dal proprio datore di lavoro nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore.

Al telelavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro forniti dall'azienda e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Articolo 62 – Telelavoro: Dotazioni strumentali

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale salvo che il lavoratore preferisca utilizzare la propria strumentazione, ove adeguata alla connessione con l'azienda.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Articolo 63 – Telelavoro: Rapporto con l'impresa

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



materia. Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei 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 ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro. Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso. Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi. In ogni caso il dipendente, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, 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.

Articolo 64 – Telelavoro: poteri e obblighi del datore di lavoro

La postazione del telelavoratore e 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 del datore di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.

È inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relative ai videotermini e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del telelavoratore.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare. 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.

Articolo 65 – Telelavoro: Norme finali

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 T.U. 81/2008 in tema di videotermini.



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

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

Articolo 66 - Aggiornamento professionale

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

Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua di cui all'art. 68 e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

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

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

Articolo 67 - Congedi per formazione

I lavoratori hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale nelle seguenti fattispecie:

- a. migliorare la propria preparazione professionale specifica, frequentando corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da enti direttamente gestiti dalle regioni, nonché da istituti scelti di comune accordo a livello territoriale nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative;
- b. frequentare - inviati dall'azienda - corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali.

Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. All'inizio dell'anno, di norma, a richiesta della direzione o della 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 oltre ad esaminare eventuali proposte che la RSA o le Organizzazioni sindacali territoriali avvanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese.

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

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



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

Per la frequenza ai corsi di cui alla precedente lettera a) non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.

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

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

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro per eventi legali al mercato, le Parti potranno utilizzare i periodi di minore attività produttiva e/o amministrativa per l'attuazione di piani formativi concordati con la RSA o le Organizzazioni sindacali territoriali.

Le attività formative e le competenze acquisite da ciascun lavoratore a seguito dello svolgimento delle iniziative di formazione aziendali sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 10/9/2003 n. 276 e s.m.i..

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'Art. 70 (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 8/3/2000 n. 53.

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

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

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello che potrà verificare la possibilità di definire percorsi formativi di raccordo tra l'attuale inquadramento e nuove figure professionali.

Le Parti, riconoscendo congiuntamente l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale ai fini della competitività delle aziende e della tenuta e dello sviluppo di tutto il settore affermano ulteriormente di considerare fondamentale il ruolo e l'importanza ricoperti dai Fondi Interprofessionali quali strumenti utili e idonei allo scopo di cui sopra. Nell'ambito degli stessi verranno promosse iniziative a sostegno della formazione continua.

Articolo 69 - Diritto allo studio

Tale disciplina è assorbita dall'art. 67 – Congedi per la formazione.



Articolo 70 - Lavoratori studenti

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

- a. saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;
- b. saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;
- c. usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i tre 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 120 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.

Articolo 71 - Lavoratori tossicodipendenti

Laddove il lavoratore assunto a tempo indeterminato, accertato il proprio stato di tossicodipendenza, intenda sottoporsi a programmi di riabilitazione egli avrà diritto alla conservazione del posto per tutto il tempo necessario al raggiungimento del termine 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. Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro sette giorni dal termine del programma di riabilitazione.

La documentazione da presentare al datore di lavoro per godere dell'aspettativa di cui sopra concerne l'accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle USSL o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio assistenziali. Mensilmente, inoltre, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che siano genitori o tutori di tossicodipendenti, per i quali il servizio pubblico per le tossicodipendenze accerti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno il diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa non retribuita, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali. La durata massima di tale aspettativa è di 3 mesi, e può essere concessa una sola volta per soggetto tossicodipendente coinvolto. Per usufruire di tale aspettativa il lavoratore deve presentare all'azienda sia l'attestazione dello stato di tossicodipendenza, sia l'attestazione della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione, entrambe rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

Tale aspettativa può essere usufruita anche per periodi frazionati.

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



Articolo 72 - Trasferte

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

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

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

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

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

Articolo 72bis – Trasferimenti

Al lavoratore che debba essere trasferito per comprovate ragioni di tipo tecnico – organizzativo spetta il medesimo trattamento economico di cui godeva precedentemente, escluse le eventuali ed ulteriori indennità e competenze inerenti alle condizioni locali o ad altre particolari prestazioni svolte nelle località di origine che non ricorrano 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 che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità di trasferimento, commisurata in metà della retribuzione mensile, qualora si tratti di trasferimento di lavoratore senza congiunti a carico, ovvero dell'intera retribuzione mensile oltre un giorno per ogni figlio a carico quando si tratti di lavoratore che si trasferisce con i congiunti a carico. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 3 mesi di affitto.

Al lavoratore che chieda il proprio trasferimento non compete l'indennità di cui sopra. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto all'interessato.

Il lavoratore ha facoltà di non accettare il trasferimento: laddove non accetti avrà diritto all'indennità di preavviso o all'indennità sostitutiva. Laddove, invece, per gli impiegati del 6° e del 5° livello, fosse stato previsto espressamente all'atto dell'assunzione la possibilità per l'Azienda di disporre il trasferimento ed egli si opponga allo stesso non avrà diritto, in caso di licenziamento, né al preavviso né alla correlativa indennità sostitutiva. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore, riconosciuta dall'azienda, anche nell'ipotesi avanti prevista l'impiegato conserva il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

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



Articolo 73 - Mezzi di trasporto per servizio

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

Articolo 74 - Cessione, trasformazione, cessione d'impresa

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

Se il licenziamento è causato dal fallimento o da cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e al Trattamento di Fine Rapporto nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Articolo 75 – Indennità

Indennità sostitutiva di mensa

L'Azienda è tenuta al versamento dell'indennità sostitutiva di mensa nel caso in cui le proprie unità produttive siano ubicate in zone ove manchino strutture o servizi di ristorazione. Sono ricomprese entro tale casistica tutte le situazioni in cui, nei pressi delle unità produttive di cui sopra, non sia presente alcun punto di ristoro che sia rispettoso delle esigenze alimentari particolari, dovute a motivazioni di tipo etico, culturale o religioso, della maggior parte dei lavoratori presenti in Azienda.

Viene demandata alla contrattazione di secondo livello la definizione di ulteriori specifiche in relazione alle motivazioni alimentari particolari di cui sopra.

Indennità in caso di morte

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

Articolo 76 - Disciplina del lavoro

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

Articolo 77 - Trattenute per il risarcimento

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

L'importo del risarcimento in relazione alla entità del danno arrecato sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo in caso di



risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.

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

Assenza da lavoro

Laddove il lavoratore si assenti per malattia detta assenza deve essere comunicata al datore di lavoro, salvo casi di legittimo impedimento, nel più breve tempo possibile ed – in ogni caso – entro due ore dall’inizio del normale orario di lavoro. Per consentire al meglio l’organizzazione è necessario che, nel lavoro a turni, la comunicazione dell’assenza avvenga prima dell’inizio del turno di lavoro, salvo casi di legittimo impedimento e salvo che l’azienda non sia in grado di ricevere debita comunicazione. Il lavoratore deve inoltre far pervenire all’azienda, non oltre il terzo giorno dall’inizio dell’assenza per malattia, il numero riportato sul protocollo identificativo del certificato medico che attesti l’effettiva incapacità lavorativa: detta comunicazione può avvenire tramite telefono, fax, email o sms. Se l’assenza dovesse protrarsi l’eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata seguendo le medesime modalità più sopra riportate ed il numero di protocollo dovrà essere indicato entro due giorni.

Se il periodo di malattia interessa il lavoratore apprendista detto periodo non potrà essere computato agli effetti della durata dell’apprendistato stesso.

Reperibilità e controlli

Quando il lavoratore si assenti per malattia l’Azienda ha la facoltà di controllare secondo le vigenti disposizioni di legge. Il lavoratore, infatti, è tenuto a rendersi reperibile presso il proprio domicilio – comunicato all’azienda in fase di assunzione – e per tutto il periodo di durata della malattia, inclusi giorni festivi e domenicali.

Le fasce di reperibilità per consentire il controllo dell’incapacità lavorativa, indipendentemente dall’evento morboso che caratterizza la malattia stessa - sono le seguenti:

- Dalle ore 10.00 alle ore 12.00;
- Dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

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

Le fasce di reperibilità di cui sopra potranno essere modificate a livello nazionale e/o territoriale: laddove ciò avvenisse l’azienda dovrà darne comunicazione alle RSU ed affiggere la debita comunicazione, in modo da informare i lavoratori, salvo casi di legittimo impedimento.

Laddove il lavoratore, salvo i casi in cui abbia comprovate necessità di cui al comma 3 del presente alinea, non sia presente al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce di reperibilità e non abbia dato preventiva comunicazione circa l’esigenza di doversi assentare, egli sarà considerato assente ingiustificato ed incorrerà nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non su lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e fino al termine dell’assenza per malattia.

Se il lavoratore, durante il periodo di assenza per malattia, dovesse cambiare indirizzo è necessario che lo comunichi tempestivamente al datore di lavoro. In caso di effettuazioni di visite di controllo il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell’azienda, su ogni altra certificazione.



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

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

Conservazione del posto

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

Il lavoratore ammalato ha diritto alla conservazione del posto per tredici mesi, con decorrenza dell'anzianità ed a tutti gli effetti contrattuali. L'obbligo di conservare il posto cesserà per l'azienda comunque laddove nell'arco di 30 mesi si raggiunga il limite suddetto anche con più malattie.

Il limite di tredici mesi è elevato a quindici laddove il lavoratore intercorresse in gravi patologie, comprese quelle degenerative ed oncologiche, debitamente certificate ed accertate da parte dell'autorità sanitaria e valutate come invalidanti dal medico competente.

Nel caso suddetti limiti siano superati sarà possibile risolvere il rapporto, conservandosi in capo al lavoratore il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Trattamento economico

Il trattamento economico applicato nei casi enunciati dal presente articolo è riportato all'interno dell'art. 85 per gli operai, dell'art. 92 parte intermedi e art. 97 parte impiegati.

Infortunio non sul lavoro per causa di terzi

Laddove il lavoratore sia vittima di infortunio sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi egli deve darne immediata comunicazione precisando sia gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze in cui è avvenuto l'infortunio. Resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta e contributi) e restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi di cui sopra. Se il lavoratore superi i limiti della conservazione del posto, di cui al paragrafo dedicato, ma a seguito dell'infortunio egli ha avuto necessità di un lungo periodo o periodi ripetuti di ricovero ospedaliero o di ricovero in day hospital o, ancora, sia stato sottoposto a terapia salvavita (cioè 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"), egli ha diritto, su richiesta, ad un periodo di aspettativa oltre il limite di conservazione del posto fino ad un massimo di quattro mesi, senza pregiudicare la facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro entro il termine dell'aspettativa. Tale periodo di aspettativa, sempre su richiesta del lavoratore e laddove egli abbia dovuto fare uso di terapie salvavita, potrà essere elevato fino ad un massimo di 8 mesi. Viene fatto salvo il diritto del lavoratore a ricevere l'indennità sostitutiva del preavviso al momento della cessazione del rapporto. In ogni caso l'aspettativa deve intendersi senza oneri per l'azienda compreso il TFR. Le parti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino al massimo di tempo sopra indicato anche in differenti situazioni ed alle medesime condizioni.

Infortunio sul lavoro e malattie professionali



Conservazione del posto e trattamento economico

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale comprese quelle derivanti dall'eventuale uso di sostanze che risultino nocive, purché le malattie in questione vengano assistite dall'INAIL, al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità fino a guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto Assicuratore.

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

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

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

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza, e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta normale di fatto.

I conteggi finali a conguaglio della integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale dell'Istituto assicuratore, nonché alla denuncia degli stessi nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

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

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

Ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo previo esame con le RSU a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa.

Qualora la natura dei postumi invalidanti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio ed avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, questi avrà diritto alla indennità sostitutiva del preavviso.

Articolo 79 – Pluralità e mutamento di mansioni

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

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

Al lavoratore che viene adibito temporaneamente a mansioni di livello superiore dovrà essere corrisposto il compenso stabilito per il livello stesso limitatamente al periodo in cui viene adibito a



tale mansione. L'utilizzazione del lavoratore ai lavori di livello superiore per un periodo che superi i due mesi anche in periodi frazionati, ove non sia giustificato dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio, permesso, ecc. comporta di diritto il trasferimento al livello superiore.

Qualora il lavoratore – per comprovate esigenze aziendali di ordine tecnico – debba essere adibito temporaneamente a mansioni inferiori tale procedura deve essere comunicata per iscritto e non deve comportare alcun mutamento sostanziale né nella retribuzione né nella sua posizione. La permanenza entro mansioni di livello inferiore non può durare, in ogni caso, più di due mesi – computati anche in periodi frazionati.

Articolo 80 - Passaggio di qualifica

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

Articolo 81 – Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti che possono essere presi da parte dell'Azienda e nei confronti del lavoratore che si renda responsabile di mancanze o inadempienze sono i seguenti:

1. L'ammonizione verbale che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.
2. Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore del minimo contrattuale di paga o di stipendio e delle indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

Si stabilisce – a titolo esemplificativo e non esaustivo, che la multa o la sospensione potranno essere comminate al lavoratore:

- a. che, per disattenzione, provochi danni alle macchine o al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
- b. che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;
- c. che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
- d. che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento ove, tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli;



- e. che usi impropriamente macchine e strumenti in orario di lavoro, compreso l'utilizzo del sistema e di apparecchi informatici aziendali, per fini diversi da quelli lavorativi.
- f. che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza (salvo il caso di comprovato impedimento);
- g. che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;
- h. che, per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;
- i. 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;

L'importo delle multe dovrà essere devoluto, a cura del datore di lavoro, al fondo pensioni dell'INPS. Gli obblighi contrattuali e le norme disciplinari dal presente contratto o da eventuale regolamento interno, devono essere portati a conoscenza dei lavoratori mediante affissione dei testi in luogo accessibile.

In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza le eventuali sanzioni dell'Organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del D.Lgs. 9/4/2008 n. 81, non escludono la possibilità di erogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivate da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria e la formazione dei lavoratori.

Contestazione addebito

L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. All'interno di tale documentazione dovranno essere riportati i fatti di cui si contesta: a decorrere da 5 giorni dalla notificazione dello stesso l'Azienda potrà prendere uno dei provvedimenti di cui al presente Art. 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'Organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato, o da un RSA. Laddove, nonostante le controdeduzioni presentate dal lavoratore e trascorso in ogni caso il termine di 5 giorni dalla notificazione dell'addebito, l'Azienda non abbia riscontrato alcuna validità nelle giustificazioni addotte, potrà in ogni caso comminare la sanzione disciplinare.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro 15 giorni dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni le stesse si riterranno accolte.

Norme per il licenziamento

Per i licenziamenti individuali ha applicazione la Legge 15/7/1966 n. 604 integrata da quanto previsto dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20/5/1970 n. 300, dalla Legge n. 108/1990, nonché dall'art. 2119 c.c. In particolare possono costituire, a titolo esemplificativo e non esaustivo, causa di licenziamento:

- a. furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità Giudiziaria. Limitatamente ai modelli ed ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;
- b. quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone, fuori dallo stabilimento, articoli o parte di essi analoghi a quelli prodotti nell'azienda;



- c. quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato danno all'azienda;
 - d. insubordinazione nei confronti dell'impresa o dai soggetti da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;
 - e. trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore.
 - f. In particolare possono costituire causa di licenziamento:
 - g. inosservanza del divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;
 - h. assenze ingiustificate: per oltre quattro giorni consecutivi, oppure ripetute per quattro 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;
 - i. abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nella esecuzione di lavori od ordini, che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
 - j. litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;
 - k. recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo ad una sospensione per la medesima mancanza o ad una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;
- La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurino giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.
- l. che usi impropriamente macchine e strumenti in orario di lavoro, compreso l'utilizzo del sistema e di apparecchi informatici aziendali, per fini diversi da quelli lavorativi.

Articolo 82 - Preavviso di licenziamento o dimissioni

Operai

La risoluzione del rapporto di lavoro dell'operaio e dell'apprendista non in prova, potrà avere luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso pari a:

anni di servizio	livello 4° e 4°S	livello 2° e livello 3°
Fino a 5 anni compiuti	4 settimane	2 settimane
Oltre i 5 anni e fino a 10	5 settimane	3 settimane
Oltre 10 anni	6 settimane	4 settimane

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio o l'apprendista in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha il diritto di trattenere sulle competenze dovute l'equivalente del preavviso non prestato.



Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta ulteriore prestazione di lavoro, dovrà essere dato al lavoratore altro preavviso prima di poter procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

A richiesta dell'operaio, in caso di preavviso, l'azienda concederà permessi per la ricerca di altra occupazione.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

A norma dell'ultimo comma dell'art. 2118, Codice Civile, l'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dall'azienda anche nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Le Parti convengono in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 - comma 41 della Legge 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Intermedi

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue, per l'intermedio che abbia superato il periodo di prova:

anni di servizio	livelli 5° - 4°S - 4°
Fino a 5 anni	1 mese e mezzo
Oltre i 5 anni e fino ai 10 anni	2 mesi
Oltre i 10 anni	2 mesi e mezzo

I termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

A norma dell'ultimo comma dell'art. 2118 Codice Civile l'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dall'azienda anche nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Le Parti convengono in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 - comma 41 della Legge 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Impiegati e Quadri

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:



Anni di servizio	Livello 6°	Livelli 5° - 4° S - 4°	Livelli 3° - 2°
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre i 5 anni e fino ai 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi

I termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

A norma dell'ultimo comma dell'Art. 2118 Codice Civile l'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dall'azienda anche nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Le Parti convengono in applicazione di quanto previsto dall'Art. 1 - comma 41 della Legge 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

PARTE OPERAI

Articolo 83 - Sospensioni e riduzione del lavoro

L'Anzianità non può essere interrotta dalle sospensioni del lavoro, dalle assenze per malattia o infortunio, da maternità o congedi parentali – nei limiti previsti dagli artt. del presente Accordo.

Laddove, inoltre, la sospensione del lavoro sia dovuta a cause indipendenti dalla volontà del lavoratore ed oltrepassi, contestualmente, un periodo di 15 giorni, è data facoltà (salvo che non sussistano eventuali accordi fra le OO.SS. per il prolungamento di tale termine) all'operaio di risolvere il rapporto di lavoro: ciò darà diritto alle competenze di fine rapporto compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Trattamento economico

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

1. per le ore perdute, per le quali gli stessi, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, non venissero preavvisati in termini utile in relazione alle prevedibilità dell'evento, previo esame congiunto tra direzione aziendale e RSA, la direzione aziendale può disporre il recupero a regime normale.
2. per le ore perdute, ma trascorse nello stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale di fatto con facoltà per l'azienda di adibire gli stessi ad altre attività lavorative;

Nel caso in cui il recupero non venga disposto, per la prima giornata di sospensione sarà corrisposto l'80% della retribuzione di fatto. Le Parti nel prevedere la corresponsione dell'80% della retribuzione di fatto per la prima giornata di sospensione di cui al punto 2 lettera B, confermano di non aver



inteso sostituire l'intervento dell'azienda a quello della Cassa Integrazione Guadagni come già precisato al 2° comma della lettera B.

3. per le ore perdute e per le quali gli stessi siano stati tempestivamente avvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione ferma restando la facoltà di disporre il recupero con le modalità di cui sopra.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Guadagni.

Lavoro a cottimo

Gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

È possibile stabilire che il cottimo sia collettivo o individuale a seconda delle possibilità tecniche e degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

Ciascuna tariffa di cottimo deve garantire all'operaio dotato di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 3,14%.

La condizione di cui sopra si presume soddisfatta quando gli operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 3,14%, laddove vi siano più operai che lavorano con la medesima tariffa di cottimo.

Laddove un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire, per cause indipendenti dalla sua volontà o capacità, il minimo previsto dal precedente comma, verrà effettuata una integrazione della retribuzione fino a che non sia raggiunto il minimo.

Agli operai interessati dovranno essere comunicate per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente e dovrà poi essere comunicata agli operai la quantità di lavoro eseguito e il tempo impiegato per i diversi cottimi.

È necessario che tali comunicazioni debbano essere in possesso degli operai perché essi possano sempre calcolare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Una volta superato il periodo di assestamento le tariffe così stabilite non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato: in tal caso le variazioni di tariffa dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.:

- 1 mese per i cottimi di lavorazione in serie;
- 3 mesi come durata massima per i casi di nuove lavorazioni speciali – da considerarsi fra le parti – ed alla condizione che per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore al 90% del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.
- Nel caso di cottimi di breve durata il periodo di assestamento da considerarsi è il lasso di tempo necessario perché il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo del periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo. 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.

Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di 4 settimane una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel trimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause. Se, a fronte di tale accertamento risulterà che una discesa del guadagno è stata determinata da cause che non possono essere imputate agli operai la quota del guadagno dovrà essere integrata e l'azienda dovrà procedere ad attuare i provvedimenti necessari all'eliminazione della discesa verificatesi.

Non daranno luogo, ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento ai sensi del paragrafo precedente.

L'Azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai competenti Sindacati dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (casuali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo, alle condizioni e secondo la procedura di seguito prevista.

L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello in economia non dovrà, rimanendo inalterata la condizione di lavoro e la produzione individuale portare diminuzione di retribuzione.

È proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Le contestazioni o controversie riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo, che non trovino risoluzione nell'ambito aziendale, verranno esaminate, in seconda istanza, dalle competenti Organizzazioni territoriali, entro 10 giorni, qualora una delle parti ne faccia richiesta.

Gli eventuali casi non conciliati saranno demandati in ultima istanza, per un ulteriore tentativo di conciliazione, alle Organizzazioni nazionali, dei datori di lavoro e dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, le quali dovranno adottare una decisione entro un periodo massimo di 25 giorni.

Articolo 84 - Tredicesima mensilità

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

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

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

Articolo 85 – Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro

L'operaio non in prova, in caso di malattia, avrà diritto ai trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuti da INPS fino ai limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia, il 50% della retribuzione normale di fatto;
- dal 4° al 20° giorno di malattia, il 90% della retribuzione netta normale di fatto;
- dal 21° al 180° giorno di malattia, il 100% della retribuzione netta normale di fatto



Il 100% della retribuzione netta normale di fatto verrà corrisposto dal primo giorno per le malattie di durata superiore ai 21 giorni.

Inoltre ed in aggiunta a quanto stabilito nei commi precedenti, per i periodi di malattia che eccedano il 6° mese compiuto (fino al termine massimo del periodo di conservazione del posto) l'Azienda riconoscerà un'indennità al lavoratore pari al 50% della retribuzione normale di fatto, ove venisse a cessare il trattamento a carico dell'INPS.

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 del numero di protocollo identificativo del certificato. 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. Laddove non vi sia stato alcun riconoscimento da parte dell'INPS circa l'indennità da corrispondere al lavoratore, o questa venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso, l'Azienda ha facoltà di rivalersi nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli.

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.

In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico a carico delle aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiori a quelli derivanti da malattia non ospedalizzata.

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.78, anche in caso di TBC. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

I conteggi finali della integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli istituti assicuratori.

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

Articolo 86 - Malattia professionale e infortunio sul lavoro

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

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

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

Articolo 87 - Trattamento economico di malattia nei casi di Cassa Interazione Guadagni



Laddove sopraggiunga malattia durante il periodo di riduzione e sospensione del lavoro con ricorso all'istituto della Cassa Integrazione Guadagni il trattamento economico da corrispondere al lavoratore sarà commisurato, per il datore di lavoro, a quanto di volta in volta riconosciuto dall'INPS. Da ciò deriva che se l'INPS corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale il datore di lavoro non dovrà erogare alcun trattamento integrativo per malattia; laddove, invece, l'INPS corrispondesse al lavoratore l'indennità di malattia il datore andrà ad erogare al lavoratore l'integrazione contrattuale per malattia fino al limite massimo dell'importo che il lavoratore avrebbe percepito da INPS per il trattamento di cassa integrazione se non fosse sopravvenuta la malattia.

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

Nella retribuzione normale di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere della malattia.

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

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, 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.

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

PARTE INTERMEDI

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

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

Articolo 89 – Passaggio di qualifica da operaio a intermedio

Ad esclusione dei casi di risoluzione o novazione del rapporto di lavoro l'anzianità trascorsa come operaio deve valere agli effetti del preavviso e delle ferie.

Articolo 90 – Tredicesima mensilità

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

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

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



Articolo 91 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

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

Articolo 92 – Trattamento economico per malattia

In caso di malattia, l'intermedio non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 78 avrà diritto al seguente trattamento economico:

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

Il 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. 78 anche in caso di TBC. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS. In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico a carico delle aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiore a quelli derivanti da malattia non ospedalizzata.

Il diritto del lavoratore di godere dei trattamenti economici di cui sopra è propedeutico al riconoscimento della malattia da parte degli Istituti assicuratori, con decorrenza dalla data del riconoscimento ed alla presentazione del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 78 anche in caso di TBC. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS. In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico a carico delle aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiore a quelli derivanti da malattia non ospedalizzata.

Trattamento economico di malattia nei casi di Cassa Integrazione Guadagni

Laddove sopraggiunga malattia durante il periodo di riduzione e sospensione del lavoro con ricorso all'istituto della Cassa Integrazione Guadagni il trattamento economico da corrispondere al lavoratore sarà commisurato, per il datore di lavoro, a quanto di volta in volta riconosciuto dall'INPS. Da ciò deriva che se l'INPS corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale il datore di lavoro non dovrà erogare alcun trattamento integrativo per malattia; laddove, invece, l'INPS corrispondesse al lavoratore l'indennità di malattia il datore andrà ad erogare al lavoratore l'integrazione contrattuale per malattia fino al limite massimo dell'importo che il lavoratore avrebbe percepito da INPS per il trattamento di cassa integrazione se non fosse sopravvenuta la malattia. 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.

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



Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, 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.

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

PARTE IMPIEGATI E QUADRI

Articolo 93 – Normativa Quadri

Ai sensi della L. 190/1985 ha la qualifica di Quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

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

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

L'Azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni. In ragione, inoltre, del rapporto fiduciario che intercorre fra azienda e Quadri, si specifica che questi ultimi non hanno l'obbligo di rispettare alcun orario di lavoro e quindi di far rilevare la loro presenza all'ingresso o all'uscita della sede di lavoro.

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

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti d'autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi della L. 190/1985 in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 c.c. e del R.D. 29 Giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di Quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di Quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Al personale con qualifica di Quadro viene riconosciuta un'indennità di funzione di euro 51,65.

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

Le mansioni dei Quadri sono orientate alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare e perciò è



retribuito in ragione ai risultati conseguiti. Si può quindi affermare che la retribuzione Quadro non è stabilita in rapporto alla quantità del lavoro prestato, ma alla qualità di tale lavoro, che, per la sua natura, non è suscettibile di stima e remunerazione commisurata ad ore, così come avviene per il lavoro ordinario e straordinario di altre categorie di lavoratori.

Articolo 94 – Indennità per maneggio di denaro – cauzione

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

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Articolo 95 – Passaggio di qualifica da operaio/intermedio a impiegato

Ad esclusione dei casi di risoluzione o novazione del rapporto di lavoro l'anzianità trascorsa come operaio deve valere agli effetti del preavviso e delle ferie.

Articolo 96 - Trattamento in caso di sospensione o riduzione di lavoro

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

Articolo 97 - Trattamento economico in caso di malattia

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto previsto dall'art. 78, avrà diritto al seguente trattamento economico:

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

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli Istituti assicuratori, con decorrenza dalla data del riconoscimento stesso, alla presentazione del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 78, anche in caso di TBC. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico a carico delle aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiori a quelli derivanti da malattia non speditizzata.

All'apprendista impiegato spetta un trattamento integrativo dell'indennità a carico dell'INPS pari al trattamento economico complessivo per il lavoratore impiegato.

Trattamento economico di malattia nei casi di Cassa Integrazione Guadagni



Laddove sopraggiunga malattia durante il periodo di riduzione e sospensione del lavoro con ricorso all'istituto della Cassa Integrazione Guadagni il trattamento economico da corrispondere al lavoratore sarà commisurato, per il datore di lavoro, a quanto di volta in volta riconosciuto dall'INPS. Da ciò deriva che se l'INPS corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale il datore di lavoro non dovrà erogare alcun trattamento integrativo per malattia; laddove, invece, l'INPS corrispondesse al lavoratore l'indennità di malattia il datore andrà ad erogare al lavoratore l'integrazione contrattuale per malattia fino al limite massimo dell'importo che il lavoratore avrebbe percepito da INPS per il trattamento di cassa integrazione se non fosse sopravvenuta la malattia. 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.

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

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, 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.

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

Articolo 98 - Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà all'impiegato, ad ogni anno di servizio, una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego o di sospensione dell'attività lavorativa durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio già prestato.

La frazione di mese pari o superiore a due settimane sarà computata come mese intero.

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 99 - Azioni positive per le pari opportunità e iniziative contro la violenza di genere

Azioni positive per le pari opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, anche in riferimento alle disposizioni legislative vigenti in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

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

Tali progetti se definiti a livello nazionale costituiscono titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Articolo 100 - Lavoratori diversamente abili

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione



della legge 12/3/1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico - organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'impresa e, qualora presenti, R.S.U., verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

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

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

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

Articolo 101- Lavoratori immigrati

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

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

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

Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 7 giorni da tale data e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 102 - Mobbing

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

Articolo 103 - Molestie sessuali



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

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





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

Articolo 104 – Clausola di Salvaguardia

Per tutto quanto non disciplinato dal presente CCNL si rimanda alle corrispondenti disposizioni di legge. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore applicate al lavoratore al momento dell'adozione del presente CCNL.

Il presente Accordo è stato stipulato in data 25/08/2023 ed ha vigenza dal giorno 01/09/2023 al 13/11/2024






Organizzazione	firme
UNILAVORO – PMI Legale Rappresentante – Vito Frijia	
UNIPEL - Unione Italiana Pelletterie Legale Rappresentante – Vito Frijia	
F.I.L.P. - Federazione Italiana Lavoratori Pelletteria Legale Rappresentante – Filippo Palmeri	
CONFSAL FISALS - Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri – Filippo Palmeri	



DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
UNILAVORO – PMI Legale Rappresentante – Vito Frija	
UNIPEL - Unione Italiana Pelletterie Legale Rappresentante – Vito Frija	
F.I.L.P. - Federazione Italiana Lavoratori Pelletteria Legale Rappresentante – Filippo Palmeri	
CONFSAL FISALS - Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri – Filippo Palmeri	