

CONTRATTO COLLETTIVO

NAZIONALE DI LAVORO


DEL SETTORE

CALZATURIERO E TESSILE

**PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE
-ARTIGIANE
- PICCOLE INDUSTRIE
- COOPERATIVE
- SUB FORNITRICI DEL SETTORE TESSILE
ABBIGLIAMENTO E CALZATURIERO**



E.DA.FO.S. Ente datoriale
Sede Legale: Via Principe Umberto, 3
75029 Valsinni (MT)
Sede Operativa: Via Copernico, 51/55
84092 Bellizzi (SA)
P.I.: 0531317 065 5

 **Confisal - S.I.A.**
FEDERAZIONE NAZIONALE
Dott. MARIO RICCI



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO **DEL SETTORE CALZATURIERO E TESSILE**

**PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE - PICCOLE INDUSTRIE
- COOPERATIVE – SUB FORNITRICI DEL SETTORE TESSILE
ABBIGLIAMENTO E CALZATURIERO**

Il giorno 24 giugno 2019, in Roma presso la Sede di Piazzale delle Belle Arti n° 1 – 00196 Roma, si sono riuniti:

I rappresentanti delle Associazioni Datoriali

Sig. Daniele Amendola,




Segretario Nazionale della UNIONE FORMATORI per nome "UNIFORMA".

il Sig. Antonio Cerra,

Sede Legale: Via Principe Umberto, 3
75029 Valsinni (MT)
Sede Operativa: Via Copernico, 51/55
84092 Bellizzi (SA)
P.I.: 0531317 065 5

Presidente dell'Ente datoriale per formazione e la sicurezza sul lavoro, in acronimo "E.DA.FO.S." con sede legale e in via Principe Umberto, 3 -75029 Valsinni (MT) e sede operativa in via Copernico, 51/55 – 84092 Bellizzi (SA)
il rappresentante del Sindacato dei Lavoratori dipendenti

Sig. Mario Ricci,

 **Confasal - S.I.A.**
FEDERAZIONE NAZIONALE
Dott. MARIO RICCI

Segretario nazionale del sindacato Confasal-SIA.

Le parti come sopra costituite hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane, piccole industrie, cooperative, sub fornitrici del settore tessile, abbigliamento e calzaturiero.

PREMESSA

Le Parti in relazione ai continui mutamenti del mondo del lavoro, dettati soprattutto dall'innovazione tecnologica, e ritenendo conto dell'evoluzione giurisprudenziale in materia di rapporti di lavoro intendono introdurre importanti istituti contrattuali e rivedere i minimi contrattuali conglobati.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro intende rapportarsi alla rappresentatività come punto centrale del rapporto fra le parti Sociali, come capacità di interpretare e concretizzare le esigenze delle parti mediante una contrattazione equa e basata sulla valorizzazione delle reciproche esigenze.

Il presente CCNL impegna le parti firmatarie a favorire la Contrattazione Collettiva Decentrata a livello Regionale e Provinciale per favorire gli istituti di trattamenti integrativi, premi di produttività, fringe benefit, flessibilità oraria pari opportunità, mensa, formazione professionale e indennità professionalizzante, preavviso di licenziamento, oltre ad una serie di indicatori oggettivi definiti dalla contrattazione decentrata.

Parte GENERALE

Titolo I - CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1 - Contratto.

Il presente contratto consta di:

- parte generale (titoli I - II - III);
- parte economica: (titolo IV)
- parte sicurezza e formazione (titolo V)
- parte l'Ente Bilaterale (titolo VI);

Art. 2 - Categorie soggette all'efficacia del contratto.

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti firmataria del settore tessile calzaturiero compresi i dipendenti dei seguenti comparti:

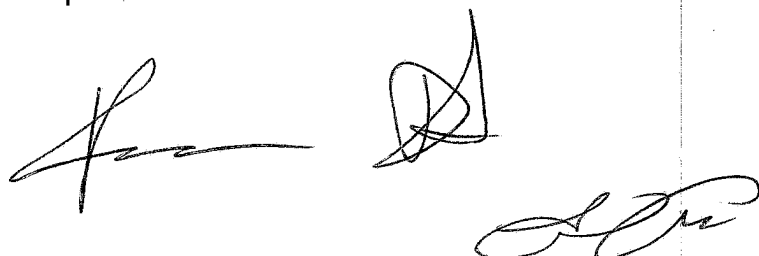
- tessili vari;
- alta moda;
- lavorazione e confezione di calzature o pantofole di qualsiasi tipo;
- lavorazione o confezione di ombrelli e ombrelloni;
- lavorazione o confezione di pellicceria;
- lavorazione di oggetti in pelle, cuoio e surrogati di qualsiasi tipo;
- bottoni;
- lavorazione e confezione di guanti;
- lavorazione o confezione a mano e/o su misura di indumenti e generi di abbigliamento (compresa la pellicceria su misura), del tessile, del calzaturiero, della pelletteria, ecc.;
- riparazioni calzature, oggetti in pelle e/o cuoio;
- borse con lavorazione in pelle, tessuto e all'uncinetto;
- tutte quelle attività che direttamente o indirettamente possono rientrare nella sfera delle attività su menzionate di lavorazione di cuoio, pelli e tessuti.

Art. 3 - Inscindibilità - Disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto sono correlative e inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la sua parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a Fondi per la formazione professionale da Enti pubblici nazionali o regionali o dalla UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del presente CCNL e delle leggi vigenti in materia di lavoro.

Fermo restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate ai lavoratori in forza alla data di applicazione che restano a loro assegnate 'ad personam'. In materia di usi le parti fanno riferimento all'art. 2078 CC.



Art. 4 - Reclami e controversie.

Per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale, fermo restando la possibilità di intervento del delegato o, qualora questo non sia previsto, l'accordo diretto tra le parti interessate, in caso di mancato accordo, si ricorrerà ad incontri a livello territoriale per dirimere le controversie.

Le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle Organizzazioni nazionali stipulanti per la loro definizione.

Art. 5 - Esclusività di stampa.

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

È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

Art. 6 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto ha applicazione quadriennale dal 01 luglio 2019 al 01 luglio 2023; per il periodo di vacanza contrattuale, sarà riconosciuto un contributo partecipativo collettivamente concesso ripartito pariteticamente fra i dipendenti pari al 5% degli utili d'impresa, liquidato e tassato come partecipazione agli utili.

Il presente contratto sarà tacitamente prorogato ove non sia disdetto da una delle parti contraenti a mezzo raccomandata a/r 6 mesi prima della scadenza.

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

Premessa.

Il fenomeno del decentramento produttivo - "verticale di filiera" e "orizzontale di territorio" - impone gli aggiornamenti contrattuali per la cointeressenza fra datori di lavoro e lavoratori stessi per innovare e/o espandere l'azienda attraverso quel processo integrato di produzione necessario al corretto sviluppo d'impresa attraverso costanti miglioramenti suggeriti anche dalle maestranze, con eventuali cointeressenze derivate.

Lo Stato ne riconosce la funzione strategica per lo sviluppo dell'economia attraverso la legge n. 192/98 che permette alle organizzazioni datoriali stipulanti, unitamente al Sindacato dei lavoratori, ad operare in tal senso. Le stesse organizzazioni s'impegnano ad attivare le opportune iniziative e a predisporre, anche congiuntamente, progetti che consentano l'accesso ai Fondi regionali, nazionali ed europei destinati allo sviluppo della produzione e della commercializzazione dei prodotti, in Italia ed all'estero, attraverso la ricerca di sostegni finanziari ordinari e/o agevolati.

Art. 7 - Osservatori.

Le parti individuano l'Ente Bilaterale del presente CCNL "EBIFORMA" l'organismo atto a promuovere la costituzione di Osservatori nazionali e regionali di settore come strumento idoneo al perseguimento delle finalità sopraindicate.



Art. 8 - Assistenza

Alle organizzazioni sindacali Nazionali e Regionali è devoluta l'assistenza nelle:

- relazioni sindacali di settore;
- materie da inviare o rimettere alle strutture regionali di categoria;
- sistema di classificazione;
- aggiornamento retributivo
- durata del lavoro;
- normative sulle condizioni di lavoro;
- azioni positive per le pari opportunità;
- altre materie tipiche dei CCNL come la costituzione di eventuali Fondi di categoria.

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non previsti dal contratto nazionale o regionale integrativo vigente, la relativa trattativa, anche su istanza delle strutture territoriali, sarà assunta dalle strutture regionali o delegata alle strutture territoriali interessate.

a) - Fondi di categoria.

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono convenire sulla istituzione di Fondi regionali di categoria collocati all'interno dell'Ente Bilaterale "EBIFORMA", compatibilmente con le norme istitutive dello stesso.

Nel caso di utilizzo di istituti contrattuali per la costituzione di detti Fondi, occorrerà informare le parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 9 - Assemblea.

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea, 6 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente.

Le ore di permesso sono da considerarsi svolte nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti. La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 ore in caso d'urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 10 - Permessi retribuiti per cariche e rappresentanze sindacali.

Ai componenti delle RSA/RSU, sono attribuite le seguenti ore di permesso retribuito:

In considerazione della forza lavoro per le aziende con 15 addetti, vengono autorizzate 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quota uguale fra le RSA o le RSU, per le aziende con oltre 15 addetti, viene autorizzata 1 ora all'anno per ogni dipendente, ripartite in quota uguale fra le RSA o le RSU e da godersi da un solo dirigente per ognuna di esse, o da godersi da un solo dirigente della RSU; È costituito per dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali delle Associazioni sindacali stipulanti, un monte ore complessivo per azienda, di permessi retribuiti che permetta ai suddetti il disimpegno delle loro funzioni.

Tale monte ore sarà di 3 ore mensili, cumulabili nel trimestre, nella misura massima di 8 ore; i permessi verranno concessi quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto, di norma con 2 giorni di anticipo dalle



Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

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

Art. 11 - Delega sindacale.

L'impresa provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti. Detta quota sarà commisurata a un ammontare pari all'1% della retribuzione netta di fatto, salvo diversa comunicazione delle strutture regionali e delle OOSS firmatarie del presente contratto.

Ai fini dell'applicazione di tale trattenuta, dovrà essere consegnata all'imprenditore delega conforme sottoscritta dal lavoratore interessato.

Tale richiesta avrà validità fino ad eventuale revoca, che può intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal mese successivo a quello in cui è stata rimessa per iscritto dall'impresa.

Con la delega sindacale il lavoratore autorizza Direzione Aziendale ad effettuare, sull'ammontare netto delle competenze, la trattenuta relativa al suo contributo associativo sindacale in ragione del 0,85% da calcolarsi sulla minima tabellare mensile e sull'indennità di contingenza, per 13 mensilità, a favore del Sindacato.

Tale autorizzazione avrà validità fino ad eventuale revoca espressa per iscritto.

L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'Azienda sul c/c bancario del Sindacato.

Titolo III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 - Assunzione.

L'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di legge. All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore quanto segue:

- data di decorrenza dell'assunzione;
- qualificazione, livello a cui viene assegnato in relazione alle mansioni a lui attribuite;
- trattamento economico;
- eventuale periodo di prova;
- luogo di lavoro.

Nella lettera di assunzione dovrà essere fatto riferimento al presente contratto.

Il lavoratore è tenuto, per la sua assunzione, a presentare tutti i documenti necessari.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda i successivi eventuali mutamenti, nonché a consegnare, dopo l'assunzione, se è capo famiglia o avente diritto, lo stato di famiglia e tutti gli altri documenti necessari per beneficiare dell'assegno per il nucleo familiare.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.



Art. 13 - Contratto a termine.

In tutte le aziende o cooperative comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art. 2 del presente contratto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale è previsto nei casi consentiti dalle vigenti norme con particolare riferimento alla riforma del contratto di lavoro a termine disciplinata dalle leggi in vigore alla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo nazionale di Lavoro.

Il numero massimo dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine è pari alla percentuale stabilito dalle norme legislative in materia con riferimento alla forza lavoro presente in azienda al momento dell'assunzione.

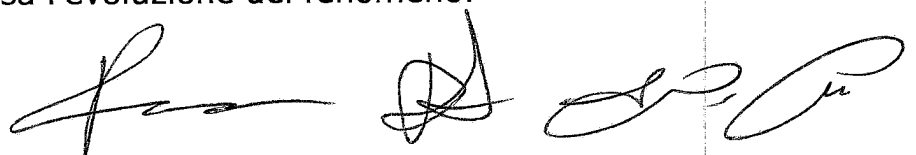
Per quanto non espressamente disciplinato dalle vigenti disposizioni normative, possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa (compresa l'attività di manutenzione);
- assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro e dei quali è previsto il rientro (ad es. maternità, servizio militare); l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza dell'eventuale futura sostituzione da effettuare.

Nelle imprese che hanno fino a 4 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, gli apprendisti e i lavoratori assunti con CFL, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine. Per le imprese con più di 4 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza (è previsto l'arrotondamento all'unità superiore).

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine, sia alle condizioni locali del mercato del lavoro e sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio, le parti confermano che la materia del contratto a termine possa essere oggetto di confronto anche a livello regionale di categoria.

Le parti in sede regionale, o su mandato, a livello territoriale, di norma annualmente, procederanno a verificare l'efficacia e la corretta applicazione della presente normativa, inclusa l'evoluzione del fenomeno.



Art. 14 - Periodo di prova.

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

- A) super quadri 6 mesi
- B) impiegati 6 mesi
- C) impiegati/intermedi 5 mesi
- D) impiegati/operai 4 mesi
- E) impiegati/operai 3 mesi
- F) impiegati/operai 2 mesi
- G) operai/impiegati 6 settimane
- H) apprendisti 8 settimane

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenute durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso e nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 47; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua. L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito d'infortunio sul lavoro e malattie professionali.

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

Art. 15 - Definizione ed elementi della retribuzione.

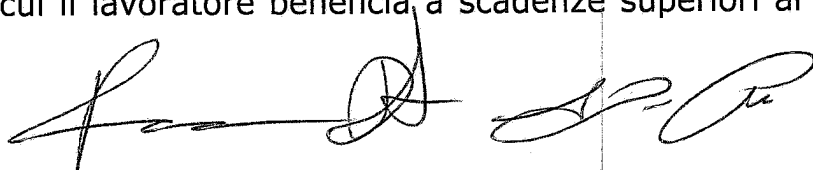
1) Paga base:

Le parti hanno inteso indicare i minimi contrattuali riportati nelle tabelle allegate e regolati dalle normative relative.

2) Retribuzione di fatto:

Le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:

- paga base
- 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);
- partecipazione agli utili aziendali relativi alla organizzazione aziendale
- tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o per periodi brevi;
- 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 (tredicesima, ecc.)



Art. 16 - 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 5.1.53 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 rispetto quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo sia avanzato entro i termini previsti dalle vigenti norme.

Art. 17 - Determinazione della retribuzione oraria.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173. In caso di orario settimanale di 36 ore, di cui all'art. 25 (Lavoro a squadre), la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Art. 18 - Orario di lavoro.

La durata dell'orario contrattuale è di 8 ore giornaliere e di 40 settimanali; questo verrà distribuito normalmente sui primi 5 giorni della settimana fatto salvo quanto previsto dall'art. 21.

Le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui agli artt. 20, 22, 23.

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

Altre distribuzioni d'orario nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane, potranno essere concordate a livello aziendale o su delega di quest'ultimo, anche a livello territoriale tra le parti stipulanti il presente contratto attraverso la consultazione dei lavoratori interessati, nel rispetto delle regole e procedure stabilite dagli accordi.

Art. 19 - Banca ore - Flessibilità dell'orario di lavoro.

Considerate le particolari caratteristiche del settore e anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario, alla CIG e a forme anomale di strutturazione aziendali, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro; al fine di fronteggiare le variazioni d'intensità lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare in particolari periodi dell'anno e in presenza di comprovate esigenze, diversi regimi d'orario con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali per un massimo di 200 ore annue. A fronte del superamento dell'orario contrattuale, l'azienda corrisponderà nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa o di mancanza di commesse, una pari entità di ore di riduzione.



I lavoratori interessati, ivi compresi gli apprendisti, percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Le ore prestate in aggiunta a quelle contrattuali, saranno retribuite con una maggiorazione del 20% per le prime 140 ore e del 24% per le ore successive, da corrispondere nei periodi del superamento stesso. La Direzione aziendale terrà un registro, consultabile dalle OO.SS. stipulanti e comprovato dalla sottoscrizione dei lavoratori, sul quale verranno annotate le ore prestate in regime di flessibilità, e procederanno alla comunicazione programmatica alle RSA/RSU secondo la cadenza stabilita a livello aziendale dei periodi previsti di supero e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie. L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati.

La presente normativa sulla flessibilità prevede lavoro domenicale con un accordo tra le parti.

A) - Flessibilità urgente.

In presenza di imprevedibili, urgenti e comprovate necessità produttive aziendali, in qualsiasi momento dell'anno, allo scopo di assecondare esecuzioni di commesse o di fronteggiare revoche di commesse, potrà essere superato il normale orario contrattuale settimanale nel limite massimo annuo di 90 ore. Al verificarsi di tale evento, l'azienda comunicherà alla RSA/RSU, con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, il ricorso alla flessibilità con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro durata.

Le modalità applicative relative alla distribuzione dell'orario delle ore del periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni saranno definite congiuntamente dalla Direzione aziendale e dalla RSA/RSU; e in caso di mancato accordo, la materia diverrà di competenza delle OO.SS. datoriali e sindacali firmatari del presente contratto. A fronte del superamento del normale orario contrattuale settimanale, l'azienda corrisponderà nei periodi di minore intensità lavorativa una pari entità di ore di riduzione; detta compensazione deve avvenire nel corso dell'anno solare. Per le ore prestate oltre il normale orario settimanale contrattuale sarà corrisposta una maggiorazione del 20% che sarà corrisposta con la retribuzione relativa al periodo di superamento. Le parti convengono che fra le materie oggetto di trattativa a livello aziendale regionale e provinciale, ferme restanti le quantità già definite a livello nazionale, viene prevista la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente articolo.

B) - Dichiarazione a verbale.

Con l'articolo di cui sopra, le parti hanno inteso fornire all' Azienda il diritto di disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno. A tale fine, ove la dirigenza aziendale e la RSA/RSU non dovessero raggiungere l'accordo sulle modalità di utilizzo della flessibilità, la materia diverrà di competenza delle OO.SS. datoriali e sindacali, firmatarie del presente contratto, per il tramite dell'Ente Bilaterale di riferimento del presente CCNL.

Art. 20 - Gestione dei regimi di orario.

Le parti, a livello regionale, o su esplicito mandato anche a livello territoriale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi d'orario al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di far 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 e 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 effettuato nel limite individuale massimo di 160 ore annue e saranno oggetto di trattativa tra azienda e sindacato.

Art. 21 - Lavoro straordinario.

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario settimanale sono considerate lavoro straordinario normale o giornaliero.

È lavoro straordinario quello prestato oltre la 40a ora di lavoro settimanale.

Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà e potrà essere richiesto fino al raggiungimento di un monte annuo aziendale ragguagliato a 130 ore per dipendente. Le ore di straordinario prestate tra le 130 e le 160 saranno recuperate su richiesta dei lavoratori con i seguenti criteri:

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinaria a carattere individuale, nei limiti sopra descritti.

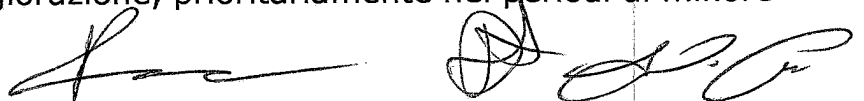
Per ogni ora di lavoro straordinario, l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata delle seguenti percentuali:

- 20% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 25% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale;
- 30% per lavoro straordinario diurno festivo;
- 40% per lavoro straordinario notturno;
- 50% per lavoro straordinario notturno festivo.

Art. 22 - Banca ore individuale.

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

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore



attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore straordinarie, ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore in permesso retribuito pari al 10% delle ore accumulate, come previsto dal comma precedente; il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

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

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore le ore supplementari e straordinarie accumulate.

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

Art. 23 - Lavoro notturno, domenicale e festivo.

È considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22 e le 6. È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali, festive, o di riposo compensativo (ad esclusione di quelle previste dall'art. 27, punto C).

Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato 24 ore prima, salvo casi urgenti ed eccezionali.

S'intendono qui richiamate le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne e i minori.

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

- lavoro notturno: 35%
- lavoro domenicale e festivo diurno: 40%
- lavoro notturno festivo: 50%

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto comprensiva, per gli addetti a lavoro a squadre, dell'1,05%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né fra loro, né con quelle previste dall'art. 22 e la maggiore assorbe la minore.

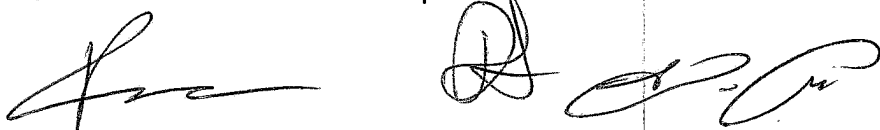
Per i lavoratori addetti a lavoro notturno, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per ferie o gratifica natalizia, in ragione di tanti 12esimi quanti sono stati - nell'anno di maturazione dei rispettivi istituti - i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro notturno. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

In attuazione a quanto disposto dall'art. 19 l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a 40 ore, ivi compresa la mezz'ora giornaliera di riposo.

Art. 24 - Lavoro a tempo parziale.

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità e articolazione della prestazione lavorativa, per quanto applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

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



Significativamente, le parti convengono sull'opportunità dell'utilizzazione di tale tipo di rapporto.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (*Serie Generale n.144 del 24-6-2015 – Supplemento Ordinario n. 34*) del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 di riordino dei contratti di lavoro e di revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Jobs Act), cambiano le regole per i contratti di lavoro a tempo parziale (Capo II, Sezione I, articoli dal 4 al 12), per lavoro a tempo parziale s'intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero, inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto sottoscritto, sul quale sia indicata la durata della prestazione lavorativa ridotta con le relative modalità, nonché l'eventuale disponibilità a svolgere lavoro supplementare.

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri: (a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;

(b) volontarietà di entrambe le parti;

(c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive e compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere - fermo restando la reciproca volontarietà;

(d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni - fermo restando la reciproca volontarietà;

(e) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato.

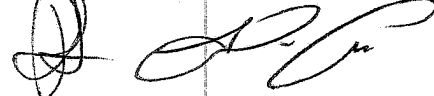
Tale lavoro supplementare, che non potrà superare il 50% dell'orario ridotto pattuito, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 40% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali; per le ore svolte oltre i limiti del normale orario contrattuale, verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario notturno festivo. Il monte ore complessivo delle ore prestate oltre l'orario di lavoro pattuito non potrà superare le 160 ore annue.

L'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con rapporto di lavoro a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità alla misura dell'orario ridotto pattuito; sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale.

Art. 25 - Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti.

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

B) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori la domenica, godrà oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare. Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:



- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| (1) Capodanno: | 1° gennaio; |
| (2) Epifania: | 6 gennaio; |
| (3) giorno dell'Angelo: | lunedì di Pasqua; |
| (4) anniversario Liberazione: | 25 aprile; |
| (5) festa del Lavoro: | 1° maggio; |
| (6) Assunzione M.V.: | 15 agosto; |
| (7) Ognissanti: | 1° novembre; |
| (8) Immacolata Concezione: | 8 dicembre; |
| (9) S. Natale: | 25 dicembre; |
| (10) S. Stefano: | 26 dicembre; |
| (11) festa della Repubblica: | 2 giugno; |

(12) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa.

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

Art. 26 - Permessi.

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.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella 1a ora di lavoro, saranno concessi solo per giustificati motivi.

Art. 27 - Aspettativa.

Periodi di aspettativa, oltre a quelli già 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.

Art. 28 - Maternità - Paternità.

Si applicano integralmente le disposizioni del D.lgs. 26.3.01 n. 151 (Tutela e sostegno della maternità e della paternità).

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

Le parti concordano che le disposizioni di legge in materia di permessi 'post partum', trovino applicazione, in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre lavoratore secondo la legislazione vigente.

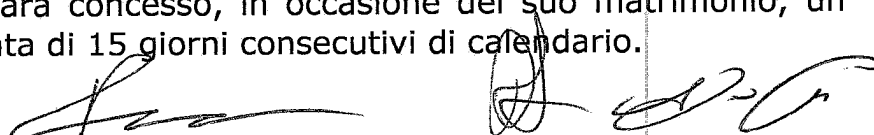
Art. 29 - Congedi parentali.

Si applicano integralmente il capo V (artt. 32 e ss.), D.lgs. 26.3.01 n. 151. Per usufruire del congedo il genitore, fatti salvi i casi di oggettiva impossibilità, è tenuto a preavvertire, per iscritto, il datore di lavoro con un periodo di preavviso di almeno 15 giorni. In caso di richiesta di più lavoratori contemporaneamente e se detta richiesta eccede il 5% della forza lavoro, l'azienda potrà graduare e diversificare i congedi previo accordo con i lavoratori interessati assistiti dalla RSA/RSU.

In caso di disaccordo la questione sarà risolta dall'Ente bilaterale EBAFORM che fungerà da arbitro.

Art. 31 - Congedo matrimoniale.

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.



Durante il periodo di congedo per gli stessi impiegati e intermedi decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile, l'operaio e l'apprendista hanno diritto al pagamento di 80 ore di retribuzione di fatto.

Per gli operai, gli apprendisti e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con un anticipo di 26 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi dal termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Art. 32 - 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 o, in difetto, dalle Organizzazioni territoriali competenti.

Art. 33 - Cessione, trasformazione, trapasso d'impresa.

Nel caso di trasferimento e/o cessione d'azienda, si applicheranno gli artt. 2112 CC e 47, legge n. 428/90, così come modificata dal D.lgs. n. 18 del 2.2.01.

Art. 34 - Lavoratori portatori di handicap e invalidi.

Le parti stipulanti il presente contratto, sensibili al problema degli invalidi e dei portatori di handicap, nell'intento di facilitare il loro inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali, anche con CFL, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

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

A livello territoriale, nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative, si studieranno le opportune iniziative perché gli Enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o portatori di handicap allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.


Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di portatori di handicap, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 35 - Tossicodipendenza , tabacismo e ludopatia.

In materia di tossicodipendenza, tabacismo e ludopatia, il lavoratore del quale sia stato accertato lo stato di dipendenza e che intenda sottoporsi a un trattamento di terapia e di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione.

La durata massima della conservazione del posto di lavoro è di 12 mesi. Lo stato di dipendenza dovrà essere accertato dal servizio pubblico di assistenza o dalle strutture pubbliche abilitate ad accertare lo stato di salute del lavoratore.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro



la documentazione di accertamento dello stato di dipendenza e il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso Servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali.

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

Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro 10 giorni dal termine del programma di riabilitazione.

I lavoratori che hanno nel nucleo familiare, per i quali il Servizio pubblico per le dipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa, che sarà concesso in relazione alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di dipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza o da altra struttura abilitata a certificare il programma di riabilitazione.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari dipendenti è di 4 mesi, e può essere concessa una sola volta per ogni familiare coinvolto.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo diretto, indiretto e differito, e non sarà ritenuto utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Art. 36 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 44 (Preavviso), 58 (parte Operai - TFR) e 70 (parte Impiegati Intermedi TFR), saranno corrisposte secondo le disposizioni previste dall'art. 2122 CC.

Art. 37 - 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 nell'esecuzione per la disciplina del lavoro stesso. La consumazione dei cibi e bevande nei locali dell'azienda deve essere disciplinata.

Art. 38 - Trattenute per il risarcimento.

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

L'importo del risarcimento in relazione all'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 e indennità dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 39 - Provvedimenti disciplinari.

Le infrazioni al presente contratto possono essere punite con:

- (a) rimprovero verbale;
- (b) rimprovero scritto;
- (c) multa fino ad una misura massima di 5 ore di retribuzione;
- (d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai 5 giorni;
- (e) licenziamento senza preavviso.



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

Rimprovero, multa, sospensione.

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti al lavoratore:

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

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

Licenziamento.

Il licenziamento, con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione senza preavviso, può essere comminato:

- per litigio con vie di fatto in azienda;
- per assenza senza giustificato motivo per 5 giorni di seguito, o per 8 giorni nel biennio anche non consecutive;
- per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;
- per furto a danno dell'azienda;
- per dolo o colpa grave;
- per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionatura, lavorazioni per conto proprio o di terzi con danno all'azienda;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel paragrafo "Rimprovero, multa e sospensione", di cui al presente articolo, quando siano già stati comminati 2 provvedimenti di sospensione di cui allo stesso paragrafo.

Ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/70, il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

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

Art. 40 - Preavviso di licenziamento o dimissioni.

Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore non in prova e non determinate da giusta causa, potranno aver luogo in qualunque giorno del mese con preavviso che segue la seguente Classificazione Periodi:

- 1 quadri/impiegati 3 mesi
- 2 impiegati/intermedi 2 mesi

- 3 impiegati/operai I° Liv 1 mese e 1/2
- 4 impiegati/operai II° Liv 1 mese
- 5 impiegati/operai apprend. 2 settimane

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art. 41 - Tutela dei licenziamenti individuali.

Le parti, in attuazione della legge che disciplina dei licenziamenti individuali, esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali, secondo lo spirito della legge stessa; nella fase di realizzazione di queste, le parti firmatarie s'impegnano a costituire apposite e specifiche Commissioni di conciliazione e a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 42 - Aumenti periodici di anzianità.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nell'azienda computando come intera la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Gli aumenti periodici biennali nel numero massimo di 4 sono pari al 2% della paga base nazionale e decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

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 e avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici d'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.

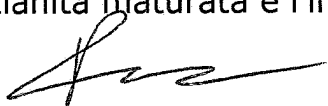
A) Apprendisti.

Agli apprendisti saranno riconosciuti gli aumenti periodici così come previsto per la generalità dei lavoratori, e all'atto del passaggio in qualifica, saranno integrati, sulla base della nuova qualifica conseguita, i valori degli aumenti periodici già maturati.

Art. 43 - Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio.

In caso di malattia, al lavoratore sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, fino ad un massimo di 9 mesi nel biennio, computando anche più malattie.

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



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

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

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

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Art. 44 - Pluralità e mutamento di mansioni.

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

La permanenza in tali mansioni, salvo comprovati casi di forza maggiore, non può durare oltre i 6 mesi, anche in periodi frazionati, che deve essere comunicata al lavoratore per iscritto.

Al lavoratore che invece, temporaneamente, viene adibito 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 6 mesi e mezzo, anche in periodi frazionati, ove non sia giustificato dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio, permesso, ecc., comporta di diritto il trasferimento al livello superiore.

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

Qualora l'espletamento di mansioni di livello diverso raggiunga, anche assommando periodi diversi, 1 mese e mezzo di calendario, indipendentemente dalla frazione giornaliera, il lavoratore verrà assegnato al livello superiore.

Art. 45 - Passaggio di qualifica.

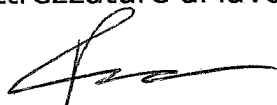
Ai lavoratori che passano dalla qualifica operaio a quella di intermedio o impiegato o da quella di intermedio a quella di impiegato, verrà riconosciuta l'intera anzianità aziendale ai fini degli istituti contrattuali che fanno specifico riferimento alle anzianità di servizio.

Art. 46 - Ambiente di lavoro.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori così come previsto dagli artt. 4 e 5, D.lgs. n. 626/94 e dal D. lgs 81/2008. I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), collaborano nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni aziendali d'igiene e sicurezza.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 3, D.lgs. n. 626/94 e dal D. lgs 81/08, con particolare riferimento alle scelte delle attrezzature di lavoro, nonché della sistemazione dei luoghi di lavoro;



- il lavoratore è tenuto ad adempiere agli obblighi contemplati dal comma 2, art. 5, D.lgs. n. 626/94 e dal D. lgs 81/08, inoltre dovrà segnalare tempestivamente al diretto superiore, le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari e attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza.

In applicazione del D.lgs. n. 81/2008, presso le unità produttive, saranno eletti i RLS secondo le modalità previste dalla stessa legge.

I lavoratori, tramite le loro rappresentanze sindacali, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

I lavoratori addetti ai videoterminali hanno diritto a un'interruzione della loro attività mediante pausa pari a 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continua al videoterminale.

Le Organizzazioni contraenti s'impegnano a promuovere tutte le iniziative atte a diffondere una precisa informativa sulle sostanze usate nelle lavorazioni in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.lgs. n.81/2008 e successive integrazioni e modificazioni.

Art. 47 - Diritto allo studio.

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


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

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

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno 1 mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato d'iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione d'orario, non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 48 - Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e alla preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali i lavoratori studenti,



compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame; hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni d'esame.

A richiesta dell'azienda, il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 49 - Apprendistato.

La disciplina dell'apprendistato nelle aziende sub-fornitrici del comparto tessile-abbigliamento e calzaturiero è regolata dalla norma di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni del presente contratto.

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale sia operaia che impiegatizia.

Le qualifiche conseguibili sono articolate in 2 tipologie in funzione del loro contenuto professionale:

- la 1a tipologia comprende le professionalità definite dalla declaratoria relativa al 2° livello contrattuale;
- la 2a tipologia comprende le professionalità definite dalla declaratoria relativa ai livelli superiori.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello professionale devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione.

Possono essere assunti come apprendisti:

- i giovani d'età non inferiore a 16 anni e non superiore ai limiti stabiliti dalle norme sulla legislazione dell'apprendistato;
- i giovani che abbiano i requisiti d'età e abbiano assolto l'obbligo scolastico così come previsto dalle vigenti norme.

Restano comunque fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei minori.

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto, valgono le norme di legge.

La durata dell'apprendistato è fissata in:

- 24 mesi per la 1a tipologia di professionalità (2° livello);
- 36 mesi per la 2a tipologia di professionalità (superiori al 2° livello).

La durata dell'apprendistato viene ridotta:

- di 6 mesi per l'assunzione di giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo;
- di 3 mesi per l'assunzione di giovani in possesso di qualifica professionale.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini del computo delle durate massime del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purché si riferiscano alle stesse mansioni.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza naturale, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare all'apprendista un'apposita certificazione che attesti il periodo di tirocinio compiuto, le ore e le modalità di formazione effettuata, la qualifica professionale e il relativo livello di professionalità oggetto dell'apprendistato; tale certificazione sarà valevole quale credito formativo.

La suddetta documentazione deve essere presentata dall'apprendista all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende indipendentemente dai relativi livelli di professionalità, purché riferiti alla stessa qualifica professionale e alle medesime mansioni.



La retribuzione degli apprendisti è determinata applicando le percentuali di seguito riportate sulla paga base nazionale relativamente all'inquadramento delle tipologie di professionalità di cui al presente articolo:

- per la 1a tipologia di professionalità (2° livello):
- primi 12 mesi: 70%
 - secondi 12 mesi: 80%

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

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie, al divieto di adibire a lavoro straordinario, per gli apprendisti valgono le norme di legge qualora risultino più favorevoli a quelle del presente contratto. Per quanto altro non previsto dal presente articolo e ove vi siano specificazioni, valgono le norme contrattuali applicabili per qualifica di appartenenza.

A) Formazione professionale.

Per la formazione professionale dell'apprendista si fa riferimento alla legge sull'Apprendistato

Data la particolare struttura delle imprese, si riconosce che la qualificazione dell'apprendista passa necessariamente anche attraverso esperienze che consentano una conoscenza complessiva della lavorazione per cui viene qualificato. Ai fini dell'inserimento definitivo nei vari gruppi di apprendistato, l'azienda potrà utilizzare un periodo di 6 mesi, durante il quale verranno valutate le attitudini dell'apprendista ed eventualmente modificata l'assegnazione primaria al gruppo di appartenenza.

Art. 50 - Sospensioni e riduzione del lavoro.

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

Art. 51 - Tredicesima mensilità

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

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti 12esimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa. Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Art. 52 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

All'operaio o apprendista licenziato o dimissionario, sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29.5.82 n. 297, fatte salve le modifiche di legge.



Art. 53 - Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro.

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

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 20° giorno di assenza.

Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni di assenza per malattia di durata inferiore a 10 giorni di calendario;

- il 90% della retribuzione normale di fatto netta dal 21° al 180° giorno di assenza;

- agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali ed economici che determinano per l'azienda oneri percentuali pari a quelli definiti per gli operai;

Convenzionalmente sono riferiti alle seguenti percentuali:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 80% (tale trattamento non verrà corrisposto se la durata della malattia è inferiore a 10 giorni di calendario);

- dal 4° al 20° giorno di malattia: 30%;

- dal 21° al 180° giorno di malattia: 23,34%.

Dette percentuali si applicano sulla retribuzione normale di fatto.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, o comunque in tutti i casi in cui esistano forme di copertura assicurativa, l'azienda erogherà il solo trattamento economico a carico dell'INPS, facendo salva la facoltà di rivalsa da parte del lavoratore nei confronti del soggetto obbligato per la parte di trattamento non erogato dall'azienda.

Indipendentemente da quanto sopra, l'azienda è tenuta ad anticipare, a titolo di prestito non oneroso, il trattamento d'integrazione fino al momento dell'avvenuto risarcimento richiesto dal lavoratore.

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

Art. 54 - Malattia professionale e infortunio sul lavoro.

In caso d'infortunio o malattia professionale l'operaio avrà diritto a un'integrazione economica, in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'Istituto assicuratore, che gli consenta di percepire le sotto indicate percentuali della retribuzione normale di fatto:

- per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia

professionale, il 100% della retribuzione percepita;

- per il 1°, 2° e 3° giorno successivi alla data dell'evento, l'80% della retribuzione percepita;

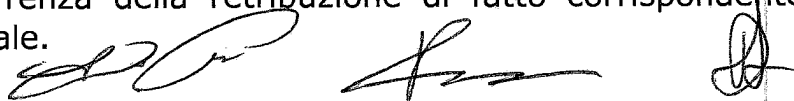
- dal 4° giorno e fino a guarigione clinica, il 90% della retribuzione percepita.

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.

Art. 55 - Ferie.

Nel corso di ogni anno feriale, gli operai hanno diritto a un periodo di ferie pari a 4 settimane, con decorrenza della retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale.



Due settimane saranno normalmente godute consecutivamente, mentre la 3a settimana verrà goduta in separato periodo. Eventuale diversa distribuzione della 4a settimana, anche se motivata da esigenze tecnico produttive, dovrà essere concordata fra Direzione e RSA/RSU. La 4a settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra Direzione aziendale e RSA/RSU o individualmente con accordo tra le parti interessate.

A tal fine, qualora Direzione aziendale e RSA/RSU non dovessero raggiungere l'accordo sulla modalità di utilizzo delle ferie, la materia diverrà di competenza delle OOSS datoriali e sindacali, firmatarie del presente contratto.

L'epoca di godimento delle 2 settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla Direzione previo esame con la RSA/RSU.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, Direzione e RSA/RSU potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività di cui all'art. 27 cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

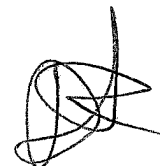
Il diritto alle ferie intere s'intende maturato quando sia decorso 1 anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale decorrerà ugualmente dalla data di maturazione. All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a 2 settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie, verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro non dipendenti dalla volontà del lavoratore (ad esclusione delle sospensioni per mancanza di lavoro concordate fra le parti), nonché dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

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

Art. 56 - 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 CPC).



**Titolo IV - INQUADRAMENTO – AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA’
– PARTE RETRIBUTIVA – WELFAR AZIENDALE – PREMI DI PRODUTTIVITA’**

Art. 57 - Inquadramento (Declaratorie).

1° livello.

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori di 1a assunzione nel comparto sub-fornitura tessili abbigliamento e calzaturieri, per un periodo massimo non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori, addetti a mansioni di manovalanza e/o pulizia.

2° livello.

Appartengono a questo livello:

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

3° livello.

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che eseguono compiti operativi, addetti a mansioni complesse e/o variabili, la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche;
- i lavoratori che su direttive ricevute svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica d'ufficio, nel rispetto di procedure prestabilite.

4° livello.

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori specializzati, che in condizione di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica;
- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono un'adeguata preparazione professionale o una corrispondente esperienza.

5° livello.

Appartengono a questo livello:

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



6° livello.

Appartengono a questo livello:

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

7° livello.

Appartengono a questo livello con qualifica di Quadro:

- il personale con funzioni direttive il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale e 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.

Esemplificazioni settore calzaturiero (ed opzione per la parte tessile).

1° livello.

Operai comuni, lavoratori di prima assunzione, lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia,

- Lavoratori privi di esperienza assunti per la prima volta nel settore, per un periodo di parcheggio non superiore a 12 mesi.

2° livello.


Addetti a:

- taglio e/o confezioni di qualsiasi tipo;
- tranciatura sottopiede;
- tagli delle parti secondarie della tomaia di calzature in succedanei o tessuto;
- orlatura delle parti secondarie della tomaia;
- confezioni tacchi e soles;
- spalmatura collanti;
- ribattitura a macchina;
- spazzolatura;
- sfibratura della suola;
- controllo qualità e finissaggio;
- addetto al magazzino;
- centralinista;
- fattorino;
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° livello.

Addetti a:

- taglio delle parti principali della tomaia in succedaneo;
- taglio di parti secondarie della tomaia in pelle;
- operazioni preliminari alla giuntura;
- orlatura delle parti principali della tomaia in pelle;
- tranciatura del cuoio;
- montaggio;
- lissatura di suola applicata sulla calzatura;
- sfibratura tomaia per lavorazione saldata;
- applicazione suola prefresata;
- controllo qualità;
- autista;



- magazzino e spedizioni;
- addetto/a vendita al pubblico;
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;- normali pratiche d'ufficio.

4° livello.

Addetti a:

- taglio delle parti principali della tomaia in pelle;
- orlatura completa della tomaia in pelle;
- montaggio completo della calzatura in pelle;
- fresatura di soles applicate sulla tomaia;
- modellista (sviluppo modello) tecnico;
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° livello.

Addetti a:

- modellista creativo;
- programmatore EDP;
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- tecnico programmatore di macchine elettroniche;
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

6° livello.

Impiegati di concetto, intermedi. - Lavoratori che, con particolare apporto di competenza tecnico-pratica guidano e controllano reparti di produzione con poteri di iniziativa e responsabilità in rapporto ai risultati delle lavorazioni;

- Lavoratori che svolgono attività di elaborazione e attuazione di procedimenti con responsabilità e facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, sulla base di indicazioni di massima ricevute dai diretti superiori.

7° livello.

Impiegati con funzioni direttive. Lavoratori che svolgono funzioni direttive e operano nella attuazione dei programmi generali aziendali con ampia discrezionalità di poteri, facoltà decisionali, autonomia di iniziativa e responsabilità per il coordinamento e il controllo di settori o servizi di notevole importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Esemplificazioni settori pelli e cuoio.

1° livello.

- Operai comuni e lavoratori di prima assunzione. Lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia;
- Lavoratori privi di esperienza nuovi assunti per la prima volta nel settore, per un periodo di parcheggio non superiore a 12 mesi.

2° livello.

Addetti a:

- cuciture semplici a mano e a macchina;
- lavori di ripiegatura al tavolo;
- montaggio cerniere, serrature, rivettature;
- scarnitura parti secondarie dei manufatti;
- taglio di foderami e feltri;
- stiratura oggetti finiti;
- controllo e finissaggio;
- magazzino;
- centralinista;
- fattorino; -addetti alla semplice registrazione dati.

3° livello.

Addetti a:

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

4° livello.

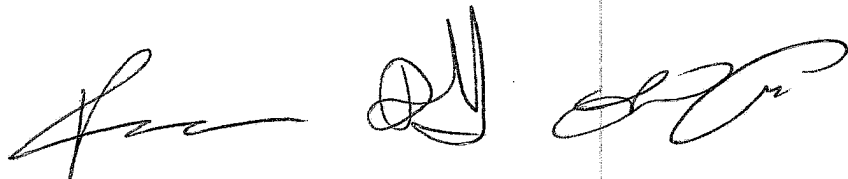
Addetti a:

- taglio di parti primarie in materiali pregiati (rettilli, capretti, tessuti, ecc.);
- macchinista che esegue ogni tipo di cucitura su manufatti in materiali pregiati (rettilli, capretti, tessuti, ecc.);
- confezione e/o montaggio completo di qualsiasi manufatto fine al banco, effettuato in completa autonomia operativa;
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° livello.

Addetti a:

- programmazione EDP;
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- tecnico programmatore di apparati elettronici.



6° livello.

- Impiegati di concetto, intermedi. Lavoratori che, con particolare apporto di competenza tecnico-pratica guidano e controllano reparti di produzione con poteri di iniziativa e responsabilità in rapporto ai risultati delle lavorazioni;
- Lavoratori che svolgono attività di elaborazione e attuazione di procedimenti con responsabilità e facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, sulla base di indicazioni di massima ricevute dai diretti superiori.

7° livello.

- Impiegati con funzioni direttive. Lavoratori che svolgono funzioni direttive e operano nella attuazione dei programmi generali aziendali con ampia discrezionalità di poteri, facoltà decisionali, autonomia di iniziativa e responsabilità per il coordinamento e il controllo di settori o servizi di notevole importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Art. 58 – Aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori per l'anzianità maturata presso una stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità fissati nella misura del 2% della paga base.

Art. 59 – Parte retributiva.

Le parti hanno definito dei minimi retributivi conglobati contrattuali, applicando i minimi applicati nello stesso settore dalle Confederazione Sindacali maggiormente e comparativamente rappresentative a livello nazionale, con adeguamento dei minimi tabellari conglobate in base all'andamento effettivo dell'inflazione, misurata secondo l'indice Ipca, comunicato dall'Istat nel mese di maggio di ogni anno. La base retributiva di riferimento conglobata per il periodo di vigenza del contratto è stata definita in euro 1.643,15 lordi (al quarto livello

- Settore tessile-abbigliamento

Livelli	Minimi Conglobati al 01/07/2019	DIV. HH	DIV.GG
7°	1.976,20	173	26
6°	1.852,43	173	26
5°	1.735,46	173	26
4°	1.643,15	173	26
3°	1.569,47	173	26
2°	1.487,09	173	26
1°	1.191,41	173	26



- Settore Calzature

Livelli	Minimi Conglobati al 01/07/2019	DIV. HH	DIV. GG
7°	1.952,58	173	26
6°	1.802,85	173	26
5°	1.713,30	173	26
4°	1.643,40	173	26
3°	1.569,69	173	26
2°	1.487,27	173	26
1°	1.190,96	173	26

- Settore Pelli e Cuoio

Livelli	Minimi Conglobati al 01/04/2015	DIV. HH	DIV. GG
6°	1.993,29	173	26
5°	1.805,37	173	26
4°	1.643,49	173	26
3°	1.577,46	173	26
2°	1.495,04	173	26
1°	1.191,38	173	26



Art. 60 – Welfare Aziendale.

Le parti firmatarie del CCNL si impegnano ad interventi migliorativi alle agevolazioni previste dalle leggi di bilancio per utilizzare gli incentivi introdotti dal 2016 in poi.

Le Leggi di bilancio prevedono interventi in termini di welfare aziendale, e le parti firmatarie vogliono fornire un impulso continuo e crescente allo sviluppo del welfare aziendale, che viene visto come un nuovo modo per interpretare e migliorare le relazioni industriali. Gli incentivi alla produttività contrattate a livello aziendale verranno stanziati per politiche verso la famiglia e saranno quindi destinate a iniziative di conciliazione vita-lavoro e "welfare familiare aziendale".

Le parti intendono ampliare nei numeri, i dipendenti che scelgono di convertire i premi di risultato di ammontare variabile in benefit compresi nel welfare aziendale stesso.

Infine, la sanità integrativa può andare oltre il limite di deducibilità previsto dalle norme fiscali utilizzando il premio di produttività con gli accordi integrativi aziendali.

Nel welfare aziendale erogato con gli accordi di II livello dovranno includere anche servizi come l'educazione, l'istruzione (anche in età prescolare), la frequenza di ludoteche, di centri estivi e invernali oppure ulteriori benefit per poter fruire di servizi di assistenza destinati a familiari anziani o comunque non autosufficienti ed anche l'abbonamento al trasporto pubblico.

Art. 61 – Premi di produttività.

I premi di produttività saranno contrattate tra la Direzione Aziendale e le RSA/RSU aziendali con importo variabile e devono essere corrisposti in caso di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri obiettivi, che utilizzino indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati, come l'aumento della produzione o risparmio dei fattori produttivi o il miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario.

Ai fini della determinazione del premio di produttività deve essere considerato il periodo di congedo obbligatorio per maternità, al fine di evitare di penalizzare le assenze delle mamme.

Per quanto riguarda le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa, si intende l'erogazione della retribuzione in tutto o in parte anche con la partecipazione agli utili, non l'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale dell'azienda.

Le parti firmatarie intendono dare impulso alle aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione aziendale e favorire con accordi di secondo livello le realtà aziendali in cui si adottano schemi organizzativi per i quali il personale viene coinvolto in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando incrementi di efficienza produttiva e miglioramento della qualità del prodotto e della vita lavorativa.



Art. 62 - Compartecipazione ai risultati economici dell'impresa.

Le parti, entro la scadenza del presente contratto, si riservano di avviare normative e procedure per l'attuazione di forme di compartecipazione agli utili da parte delle maestranze, secondo le direttive europee.

Art. 63 - Formazione e riqualificazione

A livello aziendale, di norma 1 volta l'anno, saranno fornite dalle aziende che abbiano significative incidenze nel settore, in appositi incontri richiesti delle RSA, o RSU, e con l'eventuale assistenza delle relative OOS firmatarie del presente contratto, informazioni riguardanti gli andamenti e le prospettive produttive, le diversificazioni di processo programmate, gli indicatori industriali (ad es. il grado di utilizzo degli impianti), l'andamento delle committenze e le loro implicazioni sull'occupazione, i programmi d'investimento e le loro implicazioni sull'occupazione, sulle modifiche dell'organizzazione del lavoro e delle tecnologie che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione e sull'andamento complessivo degli orari di lavoro.

In presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche, o crisi di commesse che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti e/o unità produttive, le parti valuteranno, nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, le opportunità offerte dal CCNL e dalla legislazione vigente per la ricerca di soluzioni alternative che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti.

Comunque, su richiesta delle RSA, o delle RSU, con l'eventuale assistenza delle rispettive Organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, le parti potranno scambiarsi le informazioni ritenute congiuntamente utili in caso di:

-processi di ristrutturazione, riconversione, innovazioni tecnologiche, crisi di commesse che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti, unità produttive o d'azienda; -definizione del "premio per obiettivi".

Art. 64 - Formazione

Le parti ritengono congiuntamente che:

-la formazione debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché della specificità del processo produttivo delle aziende contoterziste;

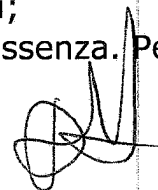
-la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato anche a causa della concorrenza delle aziende estere e di quelle italiane delocalizzate all'estero sia fra gli elementi fondamentali per dare competitività duratura all'intero sistema.

Per il raggiungimento di tali obiettivi è indispensabile che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative:

-consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative di processo e di prodotto; -sia sufficiente e adeguata in materia di salute e di sicurezza sui posti di lavoro;

-consenta una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;

-faciliti il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza. Pertanto, le



parti nazionali si adopereranno per promuovere la nascita di un quadro legislativo che concretizzi un sistema integrato di formazione, che coinvolga gli Organismi bilaterali e degli Accordi interconfederali.

Le parti territoriali, verificati i bisogni formativi del settore, valuteranno l'opportunità di incentivare sperimentazioni di corsi di formazione specifici, anche attraverso il coinvolgimento degli Organismi bilaterali degli Accordi interconfederali attraverso l'utilizzo:

-di nuove forme di articolazione e distribuzione di tutti gli istituti contrattuali relativi all'orario di lavoro;

-delle risorse previste dai Fondi comunitari e dall'attuale legislazione.

Dell'attuazione di tali corsi, che terranno conto delle professionalità esistenti, verranno informate le RSA, o le RSU, delle OOSS stipulanti il presente contratto.

Titolo V – SICUREZZA E FORMAZIONE AZIENDALE

Art. 65 - Sicurezza

a) Rappresentante per la sicurezza

2. Rappresentante territoriale per la sicurezza (RLS) (imprese fino a 15 dipendenti).

2.1. Vengono istituiti, per le imprese fino a 15 dipendenti, i RLS, formalizzati dalle OOSS stipulanti il presente accordo, secondo le modalità che saranno stabilite entro 6 mesi dalla firma del contratto. Nell'ambito territoriale, i RLS potranno essere designati o eletti dai lavoratori dipendenti delle imprese interessate.

In coerenza con le disposizioni legislative vigenti, gli apprendisti e i lavoratori assunti con CFL non concorrono alla determinazione del limite dei 15 dipendenti.

3. Rappresentante aziendale per la sicurezza (RLS) (imprese fino a 15 dipendenti).

3.1. Le parti firmatarie del presente accordo, nel ribadire che il sistema di rappresentanza territoriale è il più adeguato alla realtà delle piccole imprese e che in tal senso sono impegnate affinché tale modello si affermi in maniera generalizzata, concordano che nelle imprese fino a 15 dipendenti potrà essere individuato un RLS.

3.2. Le modalità di elezione o designazione, nonché le condizioni necessarie per l'esercizio della funzione, nel rispetto dei principi e nell'ambito delle sedi bilaterali previste dal presente accordo, verranno definite dalle Organizzazioni nazionali di categoria delle parti firmatarie.

4. Rappresentante aziendale per la sicurezza (imprese con più di 5 dipendenti).

4.1. Nelle imprese con più di 15 dipendenti il RLS è eletto dai lavoratori nell'ambito delle RSA/RSU.

In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori al loro interno.

4.2. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima delle elezioni, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale delle elezioni.

Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro, nominativo eletto.



Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova, con contratto a tempo indeterminato, che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

4.3. Le modalità non previste ai punti precedenti verranno concordate a livello regionale su iniziativa delle OOSS, in assenza di rappresentanze sindacali elettive in azienda, costituite in base ad intese a qualunque livello stipulate tra le parti firmatarie il presente accordo.

Qualora le parti firmatarie il presente accordo dovessero stipulare un'intesa relativa alle RSA per le imprese che occupano più di 15 dipendenti, il presente accordo verrà armonizzato alla nuova normativa. 4.4. Per l'espletamento dei compiti previsti dal D.lgs. n. 81/2008, al RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 20 ore annue. L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato al datore di lavoro con almeno 48 ore di preavviso, fatti salvi i casi di forza maggiore, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico produttivo organizzative dell'impresa. Non vengono imputate a tale monte ore le ore autorizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dal D.lgs. n. 81/2008.

Il monte-ore di cui sopra assorbe fino a concorrenza quanto riconosciuto allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

4.5. In applicazione del D.lgs. n. 81/2008, al RLS verranno fornite, anche su sua richiesta le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il RLS può consultare il documento di valutazione dei rischi, custodito presso l'azienda. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale.

Laddove il D.lgs. n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il RLS, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.

Il RLS, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

4.6. In applicazione del D.lgs. n. 81/2008, le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.



Art. 66 - Formazione aziendale sulla sicurezza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) di cui all'articolo 47 comma 3 D. Lgs. n. 81/2008 esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art.47, commi 3 e 4 del D. Lgs. n. 81/2008, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D. Lgs. n. 81/2008.

L'RLST rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il suo compito è quello di contribuire a realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art. 48 D. Lgs. n. 81/2008.

Il D. Lgs. n. 81/2008 specifica che la elezione o la designazione del RLST sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali - RLST saranno designati dalla organizzazione sindacale dei lavoratori Confsal-SIA o dall'Ente Bilaterale anche su indicazione delle proprie articolazioni territoriali tra i soggetti in possesso dei requisiti prescritti dal D. Lgs. n. 81/2008. La organizzazione sindacale dei lavoratori Confsal-SIA o l'Ente Bilaterale ne daranno comunicazione alle aziende, ai lavoratori interessati e agli organi preposti al controllo così come previsto dalla normativa vigente, attraverso le proprie articolazioni territoriali.

Titolo VI - ENTE BILATERALE

Art. 67 - Ente Bilaterale EBIFORMA.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro adotta come Ente Bilaterali di riferimento il costituendo Ente "EBIFORMA".

Per consentire ad EBIFORMA di disporre delle risorse necessarie per la formazione aziendale sulla sicurezza previsto dal precedente art. 66 e allo svolgimento delle attività dell'RLST si prevede un contributo definito "Contributo per la Sicurezza". Al fine di facilitare il calcolo per le aziende e per uniformarne il valore viene stabilito un contributo mensile pari ad un importo di € 0,20% della paga base da parte del datore di lavoro per ciascun addetto, occupato presso l'azienda e di € 0,10% della paga base da parte del lavoratore, occupato presso l'azienda; tale contributo rimarrà invariato anche per gli anni successivi se non interverrà una variazione dello stesso. Solo le aziende in regola con il versamento della quota potranno avvalersi del RLST. La comunicazione del nominativo del RLST designato avverrà entro 10 giorni dalla data di ricezione del contributo territoriale per la sicurezza.

