

Roma

In data 10 ottobre 2008

tra

UNIONTESSILE

e

la Federazione Energia, Moda, Chimica e Affini (F.E.M.C.A.);  
la Federazione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (F.I.L.T.E.A.);  
la Unione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (U.I.L.T.A.);

si è stipulato il seguente verbale di accordo  
per il rinnovo della parte normativa-economica del contratto collettivo nazionale di lavoro  
del settore calzaturiero

*Roma Perquade*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Luca Maresca*

### **Art. 5 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2008 e scadrà per la parte economica il 31 marzo 2010 e per la parte normativa il 31 marzo 2012.

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

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

### **Art. 9 - I livelli di contrattazione**

Preso atto di quanto convenuto con il Protocollo 23 luglio 1993, le Parti hanno inteso disciplinare:

La contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;

La contrattazione di secondo livello: contratti aziendali.

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

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

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

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

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

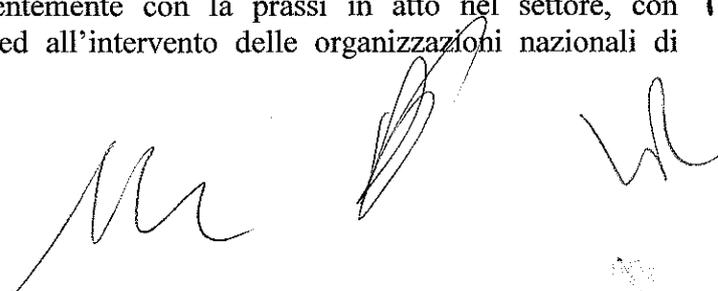
In presenza di intese tra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL sul nuovo modello di assetti contrattuali, le parti stipulanti si riuniranno entro 30 giorni per procedere all'armonizzazione della presente normativa con la nuova disciplina interconfederale.

### **Art. 9 ter - La contrattazione aziendale**

#### **1. SOGGETTI**

La contrattazione aziendale viene delegata dalle Parti stipulanti da un lato alle Aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altra alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni che hanno stipulato il presente accordo.

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



## 2. REQUISITI

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

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro secondo le specifiche clausole contrattuali di rinvio, e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

## 3. FINALITÀ E CONTENUTI

Le Parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti anche in raccordo a quanto previsto dall'art 9 comma 4.

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

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

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

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

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

Tale periodo è ridotto rispettivamente a tre mesi prima e quattro mesi dopo nel caso di rinnovo della sola parte economica del contratto nazionale di lavoro.

## 4. PROCEDURE DI CONSULTAZIONE E DI VERIFICA

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

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi di cui al successivo art. 10.

A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti di conoscenza atti a favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e l'effettuazione delle verifiche.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller initials or signatures at the bottom center and left.

## 5. PROCEDURE

a) La trattativa aziendale si svolgerà in condizioni di normalità, con esclusione di iniziative unilaterali, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dall'inizio della medesima.

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

La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale, di cui al paragrafo 4 e la costituzione della Commissione consultiva nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.

Gli organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti.

### **Art. 10 – Sistema Informativo – Osservatorio Nazionale di categoria**

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza del settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni industriali partecipate nel settore tessile – abbigliamento – moda.

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

Per perseguire queste finalità le Parti, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, concordano di implementare le funzioni dell'Osservatorio Nazionale di Categoria composto da sei membri di cui tre di parte imprenditoriale e tre nominati da FEMCA, FILTEA e UILTA. Il regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio verrà approvato nel corso della prima riunione all'unanimità. I nominativi dei rappresentanti dovranno pervenire all'Uniontessile Nazionale, che nella fase di avvio svolgerà compiti di segreteria.

L'Osservatorio può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle Parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

#### *Compiti dell'Osservatorio*

1. Analisi e conoscenza del settore tessile – abbigliamento – moda.

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore manifatturiero delle calzature
- analizza le informazioni;
- produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle Parti.
- Propone alle parti l'adozione congiunta di orientamenti su tematiche di rilevanza strategica da sottoporre ai competenti organi istituzionali.



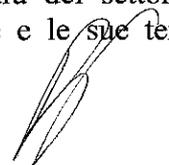
2. Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo del settore L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta, e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali FEMCA, FILTEA e UILTA e UNIONTESSILE possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo Sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo tessile – abbigliamento – moda e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

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

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

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



evolutive anche al fine di programmare iniziative di sistema e contrattuali per la tutela ed il consolidamento delle imprese già insediate nel Mezzogiorno e per i nuovi insediamenti.

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

I documenti e le analisi dell'Osservatorio vengono approvati all'unanimità.

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

#### *NOTA A VERBALE*

Una riunione annuale sarà comunque dedicata - su richiesta delle Organizzazioni sindacali - alle informazioni di cui al presente art. 6, punto 1 del CCNL 19-05-2000.

#### *Attività al livello regionale*

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

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

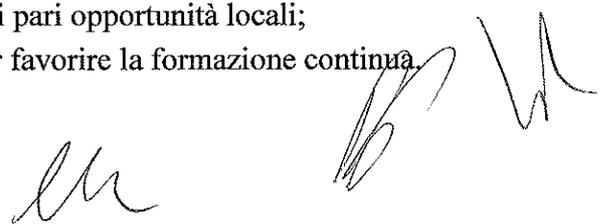
#### *Informazioni al livello territoriale e / o di distretto industriale*

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

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

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

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



Le analisi e gli approfondimenti su tali materie, in quanto si concretizzino in proposte comuni delle Parti, saranno sottoposti agli enti pubblici territoriali competenti, nonché agli organismi paritetici territoriali intercategoriaли affinché nella programmazione dei rispettivi interventi tengano conto delle esigenze del settore tessile – abbigliamento – moda.

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

### *Informazioni al livello aziendale*

#### *Premessa*

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

- a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico – sociali dell'azienda (come specificato nel presente paragrafo);
- b) informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi (si veda al numero 4 dell'art.9 ter del presente contratto);
- c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

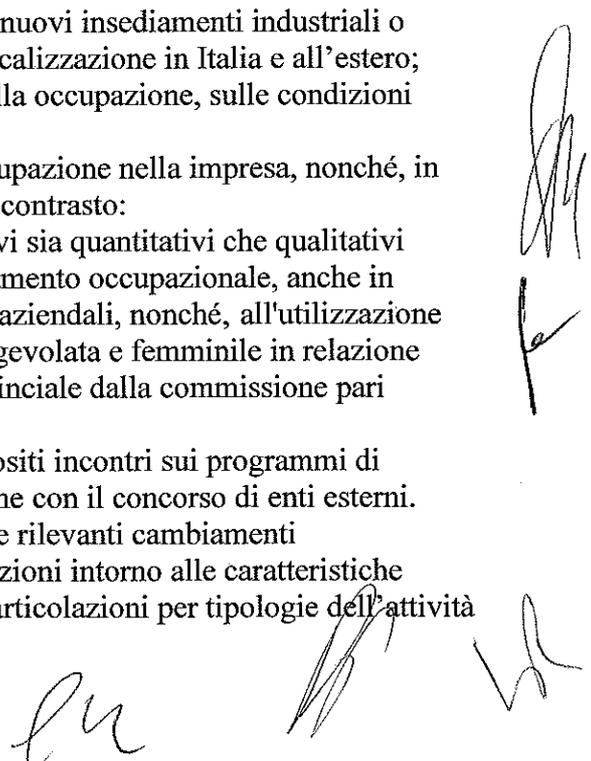
Il sistema informativo aziendale, pur nella distinzione delle tre diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà dell'impresa con il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende.

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

#### *Informazione e consultazione*

Nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti saranno fornite alle RSU e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali dei sindacati stipulanti, su richiesta delle stesse anche per il tramite dell'API territoriale di riferimento le seguenti informazioni:

- 1) andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica attraverso i più significativi indicatori di bilancio;
  - a) prospettive produttive e programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o ampliamenti di quelli esistenti, nonché, sui criteri di localizzazione in Italia e all'estero;
  - b) prevedibili implicazioni dei predetti investimenti sulla occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche.
- 2) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto:
  - a) le aziende forniranno informazioni sui dati consuntivi sia quantitativi che qualitativi dell'occupazione e su quelli relativi al prevedibile andamento occupazionale, anche in rapporto ai processi di ristrutturazione e riconversione aziendali, nonché, all'utilizzazione delle normative in materia di occupazione giovanile, agevolata e femminile in relazione anche agli esiti delle iniziative promosse a livello provinciale dalla commissione pari opportunità;
  - b) le aziende forniranno informazioni in eventuali appositi incontri sui programmi di formazione professionale che vengano organizzati anche con il concorso di enti esterni.
- 3) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo, nonché, riguardo alle articolazioni per tipologie dell'attività decentrata e alla sua localizzazione.



Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali sottoscritte dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela e sicurezza del lavoro.

Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, presentata entro 5 giorni dal ricevimento delle informazioni di cui ai numeri che precedono, il datore di lavoro è tenuto ad avviare un esame congiunto nel livello pertinente di direzione e rappresentanza in funzione dell'argomento trattato. I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale il datore di lavoro darà risposta motivata.

La consultazione si intende in ogni caso esaurita decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza. La direzione può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori a trasmettere le informazioni riservate, nei limiti che saranno espressamente indicati, a lavoratori o a terzi, anch'essi vincolati dall'obbligo di riservatezza.

Eventuali contestazioni circa la qualificazione di riservatezza delle informazioni da parte della direzione aziendale sono demandate alla Commissione di conciliazione di seguito definita.

Le Parti convengono che entro il 31.12.2008 si procederà alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 7 membri di cui 3 designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti, 3 da Uniontessile ed 1 di comune accordo.

I componenti la Commissione definiranno le modalità operative per un corretto funzionamento della Commissione.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, alla Commissione è demandato il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro.

La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 20 giorni dalla data di ricezione del ricorso da parte dei soggetti interessati.

Inoltre procederà a definire quanto rinviato dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in ordine alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevole difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno e che escludono l'obbligo per il datore di lavoro a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni.

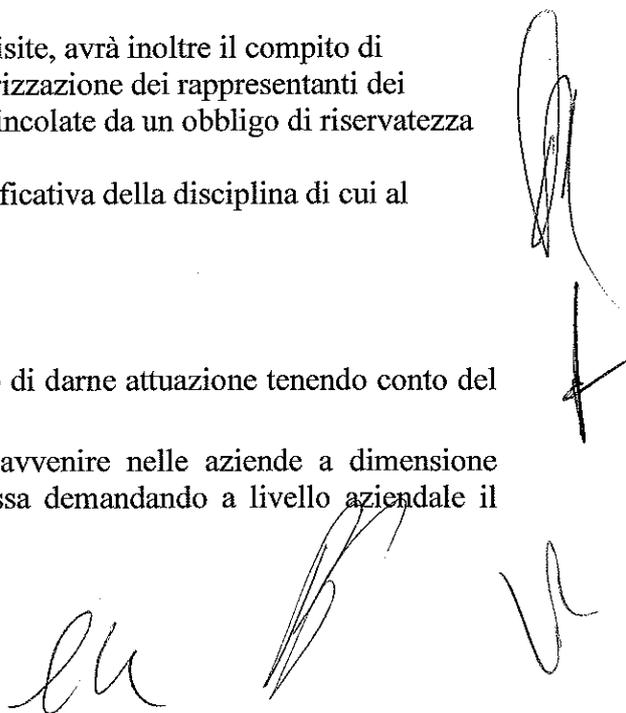
La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare entro il 31.12.2008 le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere informazioni vincolate da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal CCNL.

Le previsioni che precedono costituiscono attuazione esemplificativa della disciplina di cui al D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

#### Imprese a dimensione europea

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

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: one large, stylized signature at the top right, and two smaller, more legible signatures below it, one of which appears to be 'lu'.

In relazione a quanto sopra e nell'ambito di un armonico sviluppo del sistema informativo contrattuale adottato per il settore tessile - abbigliamento - moda nel suo complesso, anche alle Organizzazioni sindacali nazionali viene riconosciuto il ruolo di soggetti attivi destinatari delle informazioni di cui alla direttiva 94/45 da parte delle imprese a livello europeo, che abbiano in Italia la sede della società capogruppo secondo le procedure che saranno fissate nei relativi accordi aziendali.

### **Art. 12 - Permessi per cariche sindacali**

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali tessili, saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate, contestualmente alla deliberazione congressuale, entro il termine di 2 settimane dalla avvenuta elezione; ulteriori comunicazioni riguarderanno esclusivamente casi di sostituzione di componenti degli organismi predetti. Le comunicazioni saranno effettuate per iscritto dalle organizzazioni competenti alle API territoriali che provvederanno a comunicarle all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, le organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano affinché le nomine dei componenti degli organismi direttivi territoriali vengano esercitate nei singoli territori in coerenza con la presente norma contrattuale. Qualora vengano riscontrati comportamenti difforni rispetto a tale impegno, sarà svolto un incontro con le Organizzazioni Sindacali territoriali presso l'associazione territoriale di competenza, al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancata risoluzione della vertenza, la stessa sarà esaminata dalle parti stipulanti a livello nazionale.

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.

### **NOTA A VERBALE**

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 36 - Parte Generale.

### **Art. 13 - Assemblee**

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

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

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

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

Le riunioni di cui sopra saranno tenute fuori dall'orario di lavoro. Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure avvenga ad opera della RSU costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto, con la possibilità, alla fine di ogni anno, di riportare all'anno successivo le eventuali ore di assemblea non usufruite sino ad un massimo di 3 ore e, in alternativa, di usufruire in via anticipata di un massimo di 3 ore di assemblea spettanti per l'anno successivo.

Tali riunioni dovranno normalmente avere luogo verso la fine od all'inizio dei periodi di lavoro. Le riunioni potranno riguardare le generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni potranno aver luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad essa non interessati.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e della produzione nei cicli continui.

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

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

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

Alla riunione hanno facoltà di partecipare i Segretari Nazionali, Regionali e Territoriali delle organizzazioni di Categoria o Dirigenti sindacali i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'Azienda.

La presente regolamentazione attua quanto previsto all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### **Art. 20 - Contratto a termine**

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le Parti inoltre confermano che il contratto di lavoro a tempo determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese del settore tessile-abbigliamento, salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

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

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

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

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

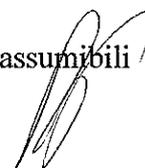
Come previsto dall'art. 10, comma 7, del d. lgs. n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

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

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

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti;

l'applicazione di tali percentuali non può determinare un numero di lavoratori assumibili



inferiore a 7 unità.

Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi, ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.

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

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

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

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

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

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

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

Ai sensi dell'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 368 del 2001, l'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata fino a 8 mesi, in relazione alle esigenze che ne determinano la stipula.

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

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

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, commi 4 quater quinquies e sexies del D.Lgs. n.368/2001 come modificato dalla Legge 247/2007 e successivi provvedimenti.

Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro i termini di legge. Le parti si impegnano, in seguito alla conversione in legge del Decreto Legge n. 112/2008 e in particolare dell'art. 21 in materia di disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato ad incontrarsi al fine di valutare l'eventuale armonizzazione della presente regolamentazione alle nuove normative.



## Art. 21 - Lavoratori diversamente abili

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

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

A livello territoriale, nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 7 - PARTE GENERALE, 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 la utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

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

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

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, preso atto di quanto disposto dalla Legge 68/1999, reputano equa un'equiparazione del grado di invalidità ai fini del computo della quota di legge del personale divenuto invalido nel corso del rapporto di lavoro e mantenuto in servizio.

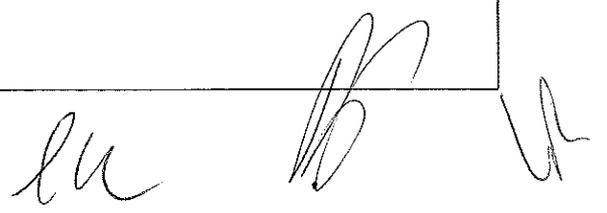
Riconoscono inoltre equa l'integrale fiscalizzazione degli oneri sociali dei portatori di handicap e invalidi, assunti o mantenuti in servizio a termine di legge.

Le Parti concordano di intervenire presso gli organi di Governo per l'emanazione a tal fine di un apposito provvedimento di legge.

## Art. 22 - Periodo di prova

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

8° e 7° livello:	6 mesi
6° livello:	4 mesi
5° livello:	4 mesi
4° livello:	3 mesi
3° livello:	2 mesi e ½
2° livello:	2 mesi
1° livello:	1 mese



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

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

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

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

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

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale, intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli art. 47 e 48 Parte generale. Al termine del periodo di astensione del lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua. In tali casi di interruzione del periodo di prova non matureranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria e facoltativa, aspettativa post partum) e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro.

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

### **Art. 23 - Inquadramento unico dei lavoratori**

(...)

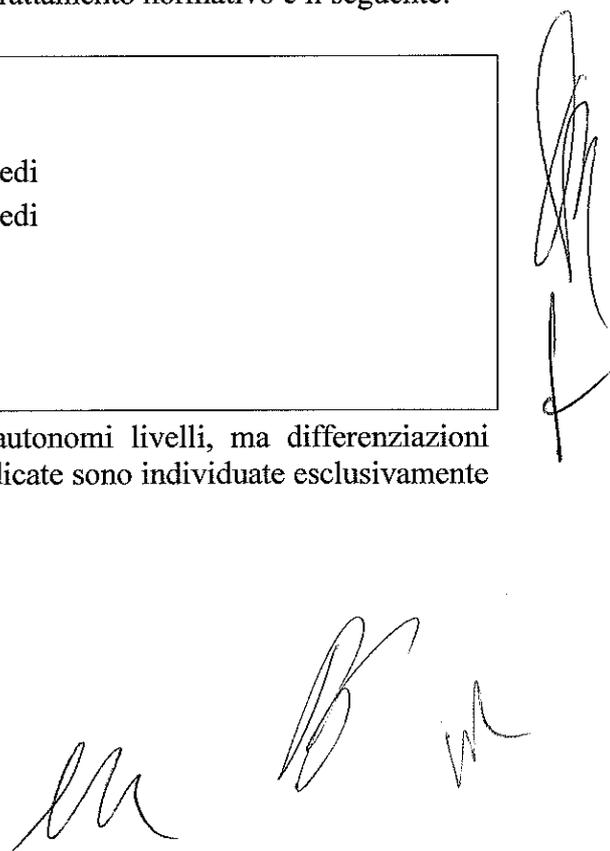
Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

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

Le suddivisioni "Bis" del 2° e 3° livello non sono autonomi livelli, ma differenziazioni economiche all'interno dei livelli 2° e 3° e le mansioni ivi indicate sono individuate esclusivamente dalle parti a livello nazionale.

(...)

Commissione Tecnica Paritetica



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

Pertanto entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto nazionale, sarà costituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica, composta da 6 rappresentanti designati da Uniontessile e 6 Rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali che avrà l'incarico di:

- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità. Con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno proposte alle parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica, e pertanto dal 1 aprile 2010, del contratto nazionale e nell'ambito dei relativi costi.

#### **Art. 28 – flessibilità dell'orario di lavoro**

##### **aggiungere dopo il 6° comma**

Il suddetto limite settimanale individuale potrà essere elevato con accordo sindacale a livello aziendale.

#### **Art. 29 – lavoro straordinario o supplementare, notturno e festivo - maggiorazioni**

##### **nuovi commi 3° e 5°**

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale massimo di 250 ore sino al raggiungimento di un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente; quando riguardi gruppi di lavoratori, formerà oggetto di esame preventivo tra Direzione e R.S.U.. In caso di guasti tecnici agli impianti, fatta salva la volontarietà, le ore prestate non rientrano nel limite suddetto.

(...)

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

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



## Art. 29bis – Banca delle ore

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

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

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

Inoltre confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex-festività del presente contratto.

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

## Art. 26 - Regime di orario a tempo parziale

*omissis*

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

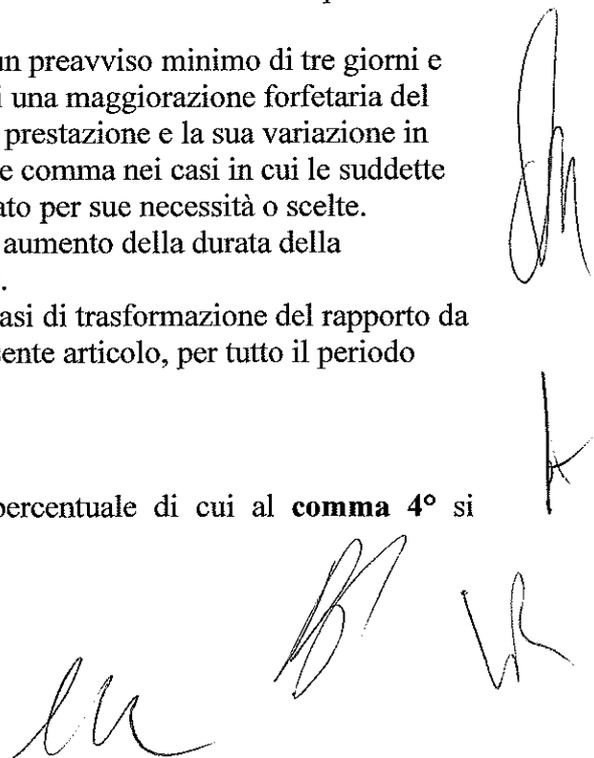
Tale clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfetaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento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

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

Le clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolate dai commi 7 e 8 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le clausole ivi contemplate.

### CHIARIMENTO A VERBALE

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

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

## NOTA A VERBALE

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

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione a corsi regolari di studio di cui agli artt. 52 e 53 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

## Art. 39 – Trasferte

**sostituire la dichiarazione a verbale con il seguente comma:**

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

## Art. 46bis - Permessi, assenze ed aspettative

### nuovo 1° comma

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

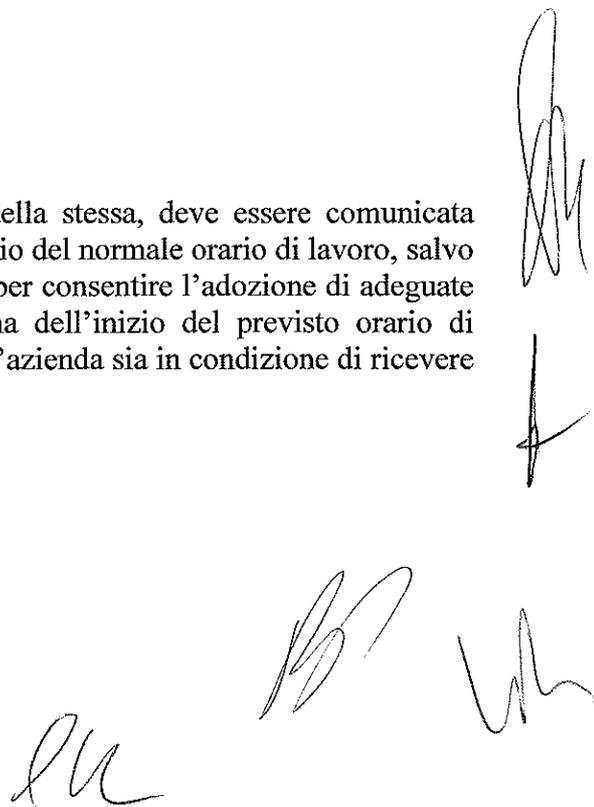
## Art. 48 – Malattia

### nuovo 7° comma

L'assenza dovuta a malattia, continuazione o ricaduta della stessa, deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turno, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

## Art. 52 – iniziative a sostegno della formazione continua

**dopo l'ultimo comma, aggiungere la seguente**



## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, riconfermando congiuntamente l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale ai fini della competitività delle aziende e della tenuta e dello sviluppo di tutto il settore, e dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito delle attività dell'Organismo Bilaterale per la la formazione di cui all'art. 7 del presente contratto nazionale, si impegnano a realizzare una verifica congiunta sull'adeguatezza e sull'efficacia delle regolamentazioni contrattuali riguardanti le suddette materie, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 52 - Iniziative a sostegno della formazione continua-

In tale ambito, saranno analizzate le problematiche concretamente riscontrate nel sistema delle aziende del settore nella programmazione e realizzazione di progetti di formazione continua riguardanti il personale dipendente di tutti i livelli, organizzati all'interno delle aziende stesse o ai quali le aziende aderiscono con proprio personale, con particolare riferimento a quelli realizzati nell'ambito dei fondi interprofessionali.

A tale riguardo, le parti convengono sulla necessità di approfondire gli aspetti relativi alle agevolazioni che consentono una migliore conciliazione tra la riconosciuta esigenza di estendere le suddette iniziative formative e la necessità di salvaguardare le esigenze organizzative dell'azienda con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

Tra i suddetti aspetti di facilitazione, le parti definiranno modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che , valutando positivamente l'attività formativa stessa sia con riguardo al miglioramento della competitività delle aziende che all'autonomo interesse dei lavoratori all'accrescimento delle proprie conoscenze e competenze professionali, prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.

Le conclusioni condivise che emergeranno dai suddetti lavori dell'Organismo Bilaterale per la Formazione saranno proposti alle parti stipulanti il presente contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.

Le aziende provvederanno alla registrazione e alla formalizzazione dell'attività formativa svolta dal lavoratore in azienda. Tale registrazione dovrà essere considerata nell'ottica di una esportabilità dell'attività formativa anche fuori dall'azienda in riferimento alle disposizioni legislative inerenti il libretto formativo del lavoratore.

### **Art. 54 - Ambiente di lavoro**

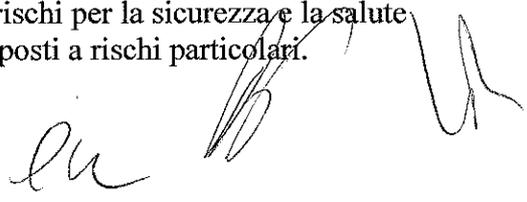
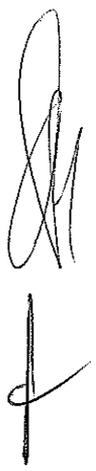
#### *1 - Premessa - Doveri delle aziende e dei lavoratori*

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori così come previsto dal D. Lgs.81/2008.

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

In particolare:

- Il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 3 del D. gs. 19 settembre 1994 n° 626; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.



– Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal secondo comma dell'art. 5 del D. Lgs. 19 settembre 1994 n° 626, relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza.

– L'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali collettivi, perché derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati.

– Il lavoratore segnalerà tempestivamente, al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo.

## 2 - Rappresentanti per la sicurezza e ambiente

In applicazione dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008 e dell'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1995, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) Unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti: uno rappresentante per la sicurezza.
- b) Unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: uno rappresentante per la sicurezza.
- c) Unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: due rappresentanti per la sicurezza.
- d) Unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti: tre rappresentanti per la sicurezza.
- e) Unità produttive che occupano oltre i 1000 dipendenti: sei rappresentanti per la sicurezza.

Si istituisce la figura del RLSA (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per l'ambiente) che sostituisce e subentra a tutti gli effetti contrattuali e di legge al RLS.

## 3 – Documento di valutazione dei rischi - Registro per gli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio

I datori di lavoro devono redigere:

### *Documento di valutazione dei rischi*

Il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Tale documento dovrà essere aggiornato in occasione di modifiche dei processi produttivi e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori.

### *Registro per gli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio.*



Il Registro per gli infortuni nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano l'assenza dal lavoro superiore a uno giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa dal lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è conservato sul luogo del lavoro a disposizione dell'organo di vigilanza. Sarà istituita la cartella sanitaria di rischio come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbiano per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della Legge 23 dicembre 1978 n° 833 integrato dalle disposizioni del D. Lgs. 81/2008. La cartella sanitaria di rischio è custodita secondo quanto previsto dall'art. 25 comma 1 lettera c) del D.Lgs. 81/2008.

Fermo restando l'obbligo di riservatezza e di non divulgazione, in ottemperanza a quanto disposto dal c. 5 art.19 D.Lgs. n° 626/1994 (così come modificato dall'art.3 p e) L .n° 123 del 3/8/2007 ) su richiesta scritta e con sottoscrizione di apposito verbale di consegna, le imprese consegneranno al RLS / gli RLS, copia in carta semplice dei documenti aziendali ( documento di valutazione dei rischi e registro degli infortuni). Gli RLS sono tenuti a farne un uso strettamente riservato ed interno, ed esclusivamente connesso all'esercizio delle loro funzioni nel rispetto del segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardante i lavoratori.

Omissis

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

In relazione al processo di riforma legislativo in atto del D. Lgs. 626/94, realizzato con il T.U. D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e dell'avvio della fase di confronto in riferimento all' Accordo Interconfederale 27 ottobre 1995, le parti si impegnano ad incontrarsi entro trenta giorni dal raggiungimento di eventuali intese a livello interconfederale per definire congiuntamente le opportune armonizzazioni della disciplina contrattuale vigente con il nuovo contesto legislativo e normativo.

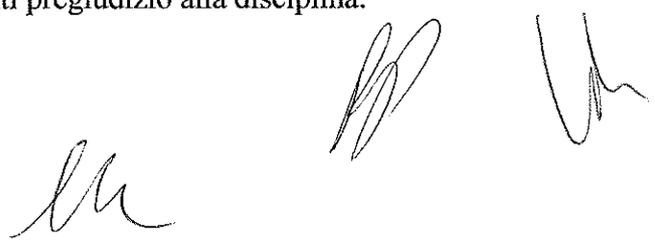
In tale ambito, le parti si impegnano fin d'ora ad integrare l'attuale disciplina contrattuale, con particolare riferimento ai temi dell'aggiornamento della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alla informazione e formazione dei lavoratori, tenuto conto dell'attuale impianto dell'attuale impianto contrattuale e del vigente quadro normativo e legislativo e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.

#### **Art. 57 – provvedimenti disciplinari**

##### **dopo il punto h) inserire:**

i) commetta inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza a tale scopo emanate dall'azienda in conformità alle leggi vigenti.

l) che, in qualunque modo, trasgredisca alle norme ed ai doveri di cui ai singoli articoli del presente contratto e dei regolamenti o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina.



## Art.64 bis Previdenza complementare – norme per calcolare la contribuzione

In relazione al punto « Previdenza Complementare » dell'Accordo di rinnovo 19 settembre 1997 della parte economica biennale del CCNL del settore tessile-abbigliamento-calzature, le parti concordano che la contribuzione a carico dell'impresa e del lavoratore sia disciplinata come segue: il contributo mensile verrà calcolato e trattenuto sul minimo tabellare e contingenza afferente i singoli periodi mensili, per 13 mensilità;

per ciascuna delle tredici rate le contribuzioni saranno calcolate solo in presenza di un imponibile contributivo – al netto della trattenuta previdenziale a carico del lavoratore – che risulti pari o superiore all'importo della contribuzione mensile da versare al Fondo di previdenza complementare e da trattenere al lavoratore;

la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 sarà effettuata sull'intero ammontare del trattamento di fine rapporto annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982;

la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione fino al 28 aprile 1993, sarà calcolata in misura pari al 2% del minimo tabellare e contingenza annuo (13 mensilità), da detrarre dal TFR annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982.

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al .....istitutivo del fondo FONDAPI è elevato al 1.20%. Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da FONDAPI.

Inoltre le parti convengono sui seguenti punti, aventi decorrenza dal 1° gennaio 2009:

- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfetari volontari una tantum, qualora la contrattazione aziendale lo preveda;
- iscrizione al fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;
- consentire il primo versamento al fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

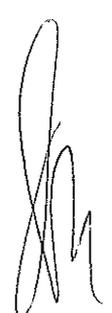
## Art. 65 Apprendistato professionalizzante

*omissis*

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all' apprendista operaio e all'apprendista impiegato - nei limiti del periodo di comporto - un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell' INPS, ove prevista, pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto rispettivamente dagli artt. 74 Parte Operai, 87 Parte Intermedi e 98 Parte Impiegati.

*omissis*

Formazione



## PARTE OPERAI

### Art. 73 – Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di quattro settimane. Tre settimane saranno godute in modo continuativo.

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione, sarà concordata tra Direzione aziendale e RSU in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati.

*omissis*

## PARTE INTERMEDI

### Art. 85 – Ferie

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

- 4 settimane per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 17 anni compiuti;
- 4 settimane più due giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio superiore ai 17 anni compiuti.

Tre settimane saranno godute in modo continuativo.

In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione, sarà concordata tra Direzione aziendale e RSU in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati.

*Omissis*

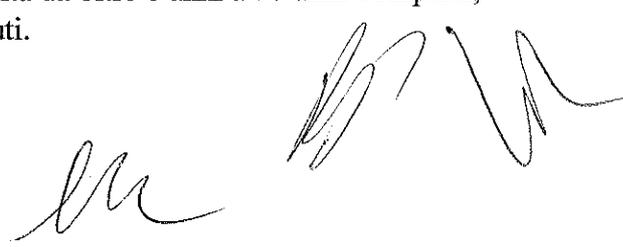
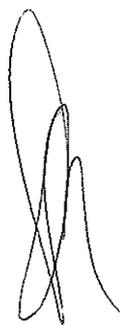
## PARTE IMPIEGATI

### Art. 96 - Ferie

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

- 4 settimane in caso di anzianità fino a 8 anni;
- 4 settimane più un giorno lavorativo in caso di anzianità da oltre 8 anni a 17 anni compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità oltre i 17 anni compiuti.

Tre settimane saranno godute in modo continuativo.

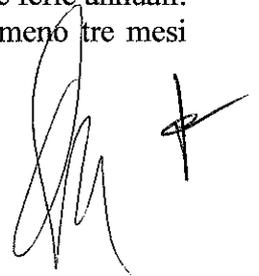


In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione, sarà concordata tra Direzione aziendale e RSU in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati

*Omissis*

**NORME PARTICOLARI PER I LAVORATORI MIGRANTI.**

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, l'impresa, compatibilmente con le specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive, valuterà positivamente le richieste dei dipendenti che si trovino in tali circostanze, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi annui retribuiti, previsti dal presente contratto. Di norma, tali richieste dovranno riguardare periodi dell'anno non coincidenti con il periodo di fruizione collettive delle ferie annuali. Le suddette richieste dovranno essere inoltrate, per iscritto, con un preavviso di almeno tre mesi dalla decorrenza del previsto periodo di utilizzo.



## SETTORE CALZATURE

### TABELLA AUMENTI CONTRATTUALI

LIV.	Totale aumento	Incremento dal 01.07.08	Incremento dal 01.04.09	Incremento dal 01.12.09
8	119,00	48,00	38,00	33,00
7	109,00	44,00	35,00	30,00
6	105,00	42,50	33,50	29,00
5	99,00	40,00	31,50	27,50
4	96,50	39,00	31,00	26,50
3 bis	94,00	38,00	30,00	26,00
3	91,50	37,00	29,50	25,00
2 bis	88,00	35,50	28,00	24,50
2	86,50	35,00	27,50	24,00
1	52,00	21,00	16,50	14,50

Conseguentemente alle date sottoindicate troverà applicazione il seguente ERN

LIV.	ERN		
	dal 01/07/2008	dal 01/04/2009	dal 01/12/2009
8	1.761,56	1.799,56	1.832,56
7	1.638,24	1.673,24	1.703,24
6	1.502,23	1.535,73	1.564,73
5	1.430,01	1.461,51	1.489,01
4	1.370,85	1.401,85	1.428,35
3 bis	1.341,29	1.371,29	1.397,29
3	1.311,74	1.341,24	1.366,24
2 bis	1.277,57	1.305,57	1.330,07
2	1.247,00	1.274,50	1.298,50
1	1.042,31	1.058,81	1.073,31

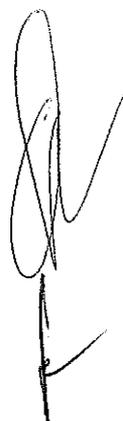
### UNA TANTUM

L'importo una tantum di Euro 114,00 lordi verrà erogato con la retribuzione del mese di luglio 2008 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data dell'8 luglio 2008. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1 aprile-30 giugno 2008 con riduzione proporzionale per i casi di:

- servizio militare
- aspettativa
- congedo parentale
- cassa integrazione guadagni a zero ore.

L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del trattamento di fine rapporto.

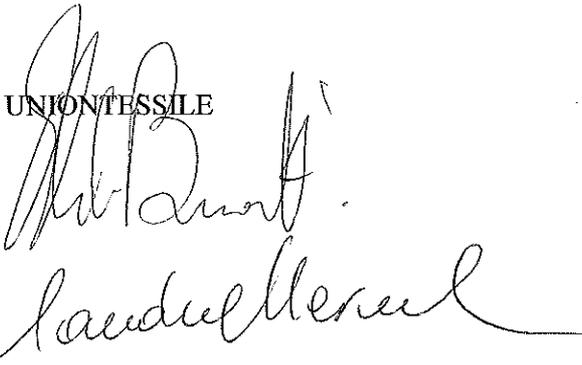




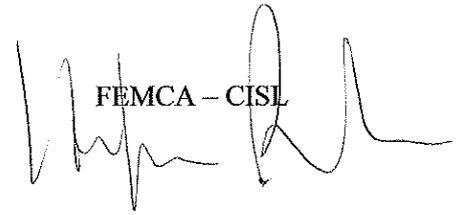
**NOTE SPECIFICHE PER LE AZIENDE TERZISTE NEL MEZZOGIORNO**

Per le aziende identificate al Protocollo n. 7 del vigente CCNL, gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori, entreranno in vigore alle seguenti scadenze: **gennaio 2009, ottobre 2009, giugno 2010.**

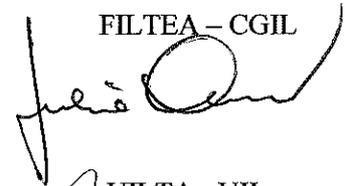
UNIONTESSILE



FEMCA - CISL



FILTEA - CGIL



UILTA - UIL

