

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 manifatturiero delle pelli, del cuoio
e dei rispettivi succedanei

Antonio Rosone
per
la

U.I.L.T.A.

[Signature]

Art. 2 bis - 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.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro

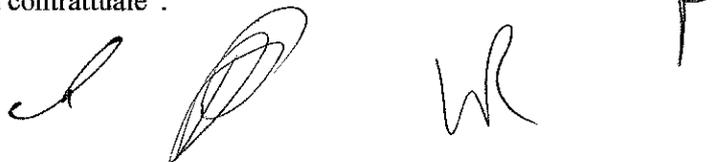
Il contratto collettivo nazionale di lavoro regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti ed i doveri delle aziende e dei lavoratori.

Il contratto nazionale è formato da una parte normativa, la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale.

Per il rinnovo del contratto nazionale è necessario che una delle Parti dia disdetta nei termini convenuti e che siano presentate le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni indirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza, ovvero dalla data di presentazione delle richieste se successiva, sarà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the right side, there are three distinct signatures: a cursive one, a more stylized one, and another cursive one. At the bottom center, there are three sets of initials or short signatures: a simple 'S', a circular scribble, and the letters 'WL'. On the far right, there is a vertical signature that looks like a stylized 'P'.

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato all'elemento retributivo nazionale.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

La violazione del periodo di raffreddamento, come definito dal quarto comma del presente articolo, comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale.

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 2bis.

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. 6.

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.

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.

NORMA TRANSITORIA N. 1.

Le Parti a livello aziendale, in sede dei rinnovi dei relativi accordi, potranno convenire su meccanismi di adeguamento dei relativi contenuti alle nuove normative del Protocollo 23 luglio 1993 e della presente regolamentazione. Tali armonizzazioni non dovranno comportare oneri aggiuntivi.

Art. 5 Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dall' 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 verrà sostituito dal successivo

Art. 6 Sistema Informativo – Osservatorio Nazionale di Categoria

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

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 delle pelletterie 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 delle pelletterie.

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore manifatturiero delle pelli, del cuoio e dei rispettivi succedanei;
- 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.

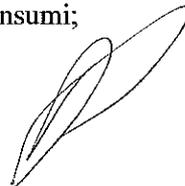
2. Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo del settore delle pelletterie.

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 delle pelletterie 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 articolo..

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 delle pelletterie 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 intercategoriali affinché nella programmazione dei rispettivi interventi tengano conto delle esigenze del settore delle pelletterie.

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
- 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.

Informazioni 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 indicata per grandi aree territoriali.

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 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 alle lettere 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 10 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.

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. 13 Funzioni pubbliche elettive e cariche sindacali. Aspettative e permessi

A - Funzioni pubbliche elettive

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o Europeo o di Assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato come previsto dall'art. 31 della legge 300/1970.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna: decorre l'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità, fino al 31/5/1982, nonché la rivalutazione ai fini della legge 297/82 T.F.R.

B - Amministratori locali

Per i permessi e le aspettative dei lavoratori eletti alle cariche di "amministratori locali" si applicano le norme di leggi vigenti.

C - 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, saranno concessi permessi retribuiti fino a otto ore mensili, con possibilità di cumulo quadrimestrale, per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti in ordine tecnico-aziendale.

Le qualifiche di cui sopra e le variazioni relative saranno comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali che provvederanno comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per le aspettative si applicano le norme di legge (art. 31, legge n. 300/1970).

In relazione a quanto previsto dal presente punto C, 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 difformi 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

Per il trattamento economico si fa riferimento alla "retribuzione di fatto" di cui all'art. 40.

Art. 14 Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.



Dette riunioni avranno luogo su convocazione unitaria o singola delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto oppure su convocazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie costituita nell'unità produttiva.

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

Le riunioni saranno tenute fuori dell'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 normale retribuzione. Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine e all'inizio dei periodi di lavoro.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di Essi. In quest'ultimo caso le riunioni si potranno svolgere durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse 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 turni avvicendati.

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

Le riunioni si terranno in idonei luoghi 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.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i Segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali da essi delegati, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'azienda.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il trattamento economico si fa riferimento alla "retribuzione di fatto" di cui all'art. 40.

Art. 17 Ambiente di lavoro

Le Parti riconoscono che la rigorosa adozione delle misure e dei mezzi di prevenzione costituisce elemento essenziale per prevenire ed eliminare il rischio di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

1 - Premessa - Doveri delle aziende e dei lavoratori

È compito del datore di lavoro:

- a) adottare le misure necessarie per la prevenzione e la sicurezza secondo la legislazione vigente;
- b) informare i lavoratori e le Rappresentanze Sindacali Unitarie sui rischi e sulle misure di protezione adottate;

c) assicurare la disponibilità di adeguati strumenti di protezione individuale e collettiva.

I lavoratori sono tenuti a:

- osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute in relazione a quanto previsto alla lettera b) del precedente comma;
- utilizzare gli strumenti di protezione individuale e collettiva di cui alla lettera c) del precedente comma.

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

- a) promuovono la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione, a norma dell'art. 9 della legge 300/1970, di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore;
- b) concordano con la direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi. In relazione a quanto previsto dall'art. 20, ultimo comma, della legge 23/12/1978, n. 833, ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle Unità Sanitarie Locali o ad Enti specializzati di diritto pubblico scelti di comune accordo. I medici ed i tecnici appartenenti agli Istituti predetti sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui possono venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato.

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie, nello svolgimento dei loro compiti, potranno di volta in volta farsi affiancare da lavoratori dei reparti per i quali vengono promosse o attuate rilevazioni e iniziative di miglioramento ambientale.

Per agevolare l'espletamento di tali compiti è riconosciuta alle Rappresentanze Sindacali Unitarie la facoltà di designare al proprio interno un delegato ad esaminare con l'azienda i problemi dell'ambiente di lavoro, il cui nominativo sarà comunicato preventivamente per iscritto alla Direzione Aziendale.

Vengono istituiti:

- a) il registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda, nel quale saranno annotati i risultati delle rivelazioni effettuate dagli Enti di cui al primo comma, in ordine ai seguenti fattori: microclima e gli altri fattori che interessano l'ambiente di lavoro, es.: fumo, gas, vapori, ecc.;
- b) il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda, nel quale saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale o malattia comune.

I registri saranno tenuti dall'azienda a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

I dati rilevati devono essere oggetto di esame periodico tra azienda e Rappresentanze Sindacali Unitarie anche ai fini di un adeguato intervento antinfortunistico.

Le aziende trasmetteranno alle Rappresentanze Sindacali Unitarie copia delle denunce di esercizio e delle denunce di infortunio di cui agli artt. 12 e 53 del T.U. 30/6/1965, n. 1124.

Tali comunicazioni potranno formare, a richiesta di una delle parti, oggetto di un esame congiunto.

Fermo restando il rispetto del segreto industriale, le aziende forniranno a richiesta delle Rappresentanze Sindacali Unitarie copia delle comunicazioni che ai sensi della legge 23/12/1978, n. 833 dovranno inviare alle Unità Sanitarie Locali con l'indicazione delle sostanze nocive comunque presenti nel ciclo.

Per quanto riguarda i valori limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica, si fa riferimento a quanto previsto dagli artt. 4, ultimo comma, e 24, n. 14 della legge 23/12/1978, n. 833.

Gli oneri per il complesso degli interventi degli istituti specializzati di diritto pubblico di cui al secondo comma e gli oneri per la tenuta delle registrazioni sono a carico dell'azienda.



Verrà istituito il libretto sanitario di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute in fabbrica, con riferimento all'art. 27 della legge 23/12/1978, n. 833.

Disposizioni contrattuali contenute nella presente regolamentazione saranno da coordinare con eventuali norme di legge disciplinanti in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riferimento alle norme di attuazione della legge 23/12/1978, n. 833.

I valori dei MAC italiani che saranno definiti dal Ministero del Lavoro costituiranno punto di riferimento per iniziative di risanamento ambientale.

Le parti inoltre concordano di verificare a livello nazionale negli incontri di cui all'art. 6 - Parte Generale - punto 1 i risultati di indagini per il settore effettuate da Enti od Organismi scientifici di indiscussa competenza nel ramo.

Forniranno inoltre alle Rappresentanze Sindacali Unitarie informazioni preventive circa i riflessi che eventuali nuovi investimenti finalizzati al miglioramento ambientale potranno avere sulle condizioni di salute dei lavoratori.

Norme applicative

- 1) In applicazione di quanto previsto al 1° comma, le Rappresentanze Sindacali Unitarie potranno promuovere indagini tra i lavoratori relativamente all'ambiente di lavoro, allo scopo di formulare le osservazioni di cui al successivo punto 3).
- 2) I dati delle rivelazioni effettuate dagli Enti di cui al primo comma, seconda linea, saranno a cura dell'azienda riportati sui registri di cui al terzo comma, conformi ai modelli che saranno fissati dal Ministro della Sanità o, in mancanza, a quelli allegati.
- 3) In applicazione di quanto previsto al 5° comma, le Rappresentanze Sindacali Unitarie e l'azienda effettueranno periodici esami dei dati delle rilevazioni e formuleranno le proprie osservazioni che saranno riportate in apposito verbale che allegato ai registri di cui al punto 2). La documentazione così formulata sarà oggetto di ulteriore esame e discussione tra Rappresentanze Sindacali Unitarie ed azienda.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Quanto convenuto in materia di Registri dei dati ambientali e Registri dei dati biostatistici non intende mettere in discussione quanto eventualmente concordato a livello aziendale.

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 fine 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.18 comma 1 lettera 0) del D.Lgs. 81/2008 su richiesta scritta e con sottoscrizione di apposito verbale di consegna, le imprese consegneranno al RLS / gli RLS, copia in carta semplice del documento di valutazione dei rischi e consentiranno la presa visione dei dati relativi agli 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.

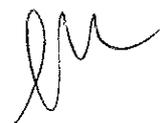
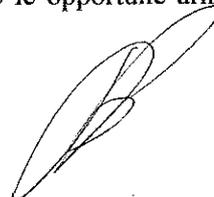
DICHIARAZIONE PER GLI ADDETTI ALL'UTILIZZO COSTANTE E CONTINUATIVO DEL VIDEOTERMINALE

Le aziende applicheranno, in tempi e modi stabiliti dall'ordinamento nazionale, le normative, anche a livello comunitario, in materia di videoterminali.

Per i lavoratori adibiti all'utilizzo costante e continuativo nell'arco della giornata del videoterminale, l'azienda ricercherà idonee soluzioni atte ad assicurare un'adeguata sistemazione da un punto di vista ergonomico del posto di lavoro.

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 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 contrattuale e del vigente quadro normativo e legislativo e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.

Art. 22 Contratto a termine

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo del 18 marzo 1999 e alle disposizioni 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 ed i lavoratori. Le parti, inoltre, confermano che il contratto di lavoro a tempo determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese del settore pelletterie, 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 all'art. 10, comma 7, del decreto legislativo 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 caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;

2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili all'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 assumibile inferiore a 7 unità.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

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

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

Le Parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione ad 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 ed 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 per gli intermedi e per gli impiegati. Per i lavoratori con qualifica di operaio è confermato il preavviso di una settimana lavorativa come previsto dall' art.74

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.

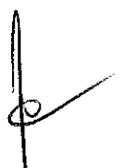
Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, commi 4 quater quinquies e sexies del D.Lgs n.368/2001 come modificato dalla Legge 247/2007 e successivi provvedimenti.

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, qualora quanto previsto all'art.21 del Decreto Legge n. 112/2008 in materia di disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato venisse convertito in legge, ad incontrarsi al fine di valutare l'eventuale armonizzazione della presente regolamentazione alle nuove normative.

Art. 23 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 dell'azienda.

In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale, tra le Direzioni Aziendali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti al fine di agevolarne la migliore integrazione non emarginante, anche mediante la frequenza di corsi di formazione o riqualificazione professionale promossi dall'ente Regione, senza alcun onere per l'Azienda.



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, 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 riconoscono equo che il personale già assunto, rimasto invalido e mantenuto in servizio, sia computato nella quota di legge. Ritengono altresì equa l'integrale fiscalizzazione degli oneri sociali dei diversamente abili ed 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 appositi provvedimenti di legge.

Qualora per i lavoratori, tutori dei diversamente abili handicappati ed invalidi, sorgessero comprovate esigenze di assistenza ai soggetti sopra indicati, le parti valuteranno in sede aziendale la possibilità di individuare idonee soluzioni.

Art. 24 Tossicodipendenza - Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione

A - Lavoratore in stato di tossicodipendenza

Il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, del quale sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda sottoporsi ai programmi terapeutici e di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

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

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

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali 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 sette giorni dal termine del programma di riabilitazione.

B - Lavoratori genitori o tutori di soggetti in stato di tossicodipendenza

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che siano genitori o tutori di tossicodipendenti, per i quali il servizio pubblico per le tossicodipendenze accerti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali.

La durata massima di tale aspettativa è di 3 mesi, e può essere concessa una sola volta per ogni soggetto tossicodipendente coinvolto.

Tale aspettativa può essere usufruita anche per periodi frazionati.

Per usufruire di tale aspettativa il lavoratore deve presentare all'azienda sia l'attestazione dello stato di tossicodipendenza, sia l'attestazione della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione, entrambe rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

Norme applicative

Gli anzidetti periodi di aspettativa non sono retribuiti e non devono comunque comportare alcun onere per l'azienda incluso il trattamento di fine rapporto.

Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa a norma del presente articolo l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a termine ex D. Lgs 368/2001 e successive modificazioni.

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

Art. 25 Permessi, assenze ed aspettative

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.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui all' art.49 - PARTE GENERALE; artt. 72 e 73 - Parte Operai; artt. 81 e 82 - Parte Intermedi; artt. 91 e 92 - Parte Impiegati.

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, potrà altresì essere concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

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

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, una aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi. In alternativa all'aspettativa, e per il medesimo periodo, la predetta lavoratrice può essere assegnata a prestazioni che non comportino il lavoro notturno, a condizione che venga definita la soluzione compatibile per la sua sostituzione per l'intero periodo e non ostino impedimenti di ordine legale o contrattuale.

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

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 24 Parte Generale del presente contratto.

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

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dall'art. 7 commi 1 e 2, della legge 1204/1971, modificato dall'art. 3 comma 2, del DDL, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato, come disposto dall'art. 22 - Parte Generale del presente contratto.

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro.

La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

le parti provvederanno ad attivarsi in sede legislativa affinché la disciplina attualmente in vigore per i donatori di sangue venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse caratteristiche delle due fattispecie.

NOTA A VERBALE

Agli effetti del quarto comma del presente articolo in caso di turnazione 6x6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials. At the top right, there is a long, flowing signature. Below it, there are two more distinct signatures. Further down, there are several sets of initials, including one that looks like 'HR' and another that is a simple cross-like mark. At the bottom right, there are three more sets of initials, including one that looks like 'd', one that is a large, stylized signature, and one that is 'HR'.

Art. 26 Periodo di prova

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

6° livello	6 mesi
5° livello	4 mesi
4° S livello	3 mesi e ½
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 consegnata al lavoratore.

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

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

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale, nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 49 Parte Generale, nonché i corsi di formazione o riqualificazione professionale di cui intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova stessa per un periodo pari alla loro durata: al termine del periodo di assenza per una delle cause di cui sopra, riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

Il 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.

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

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

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

Art. 27 Inquadramento unico dei lavoratori

Ferma restando la appartenenza del personale nelle qualifiche «operai», «intermedi», «impiegati» e «quadri» - agli effetti legislativi, regolamentari, contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 6 livelli.

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:



Inquadramento unico

Livelli	Qualifiche
6° livello	quadri-impiegati
5° livello	impiegati-intermedi
4°S livello (dal 1/9/1993)	impiegati-intermedi
4° livello	impiegati-intermedi-operai
3° livello	impiegati-operai
2° livello	impiegati-operai
1° livello	Operai

L'appartenenza ai vari livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni riportate in Protocollo II.

Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti.

Le mansioni non esemplificate o le mansioni obiettivamente nuove saranno inquadrate per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dalla attribuzione della categoria formeranno oggetto di esame tra la direzione aziendale e la Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Le parti dichiarano la loro volontà di favorire ove possibile e compatibilmente con le esigenze di efficienza e produttività, l'introduzione di nuove modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendente a favorire lo sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori.

L'introduzione di nuove tecnologie e nuove modalità di organizzazione del lavoro, verranno preventivamente esaminate con le Rappresentanze Sindacali Unitarie anche al fine di valutare eventuali riflessi sulla professionalità dei lavoratori interessati.

Al fine di favorire lo sviluppo della professionalità e la mobilità verticale dei lavoratori a livello aziendale quando nell'organico si rendono disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferenzialmente tenuti presenti quei lavoratori già in forza, di livello inferiore che a parità di prestazione esigibile indipendentemente dal sesso, abbiano i requisiti e le capacità per occupare tali posti.

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

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

(Assorbimenti)

Gli aumenti retributivi derivanti dall'attuazione dei passaggi di livello assorbiranno sino a concorrenza:

- gli eventuali superminimi «ad personam»,
- gli eventuali superminimi collettivi corrisposti allo stesso titolo o riconducibili a tale criterio.

Rimangono escluse dell'assorbimento le quote degli aumenti periodici di anzianità.

COMMISSIONE PARITETICA PER L'INQUADRAMENTO

Le Parti riconoscono che i cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato possono influire sulle prestazioni richieste ai lavoratori e convengono sull'utilità di un conflitto 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. 30 Orario di lavoro

Regime ORDINARIO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali e di 8 ore giornaliere di norma distribuite sui primi 5 giorni della settimana.

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

Pertanto per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti riconoscono idonea l'adozione – per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, per outlet e showroom riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa o per gruppi di lavoro – di:

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

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordati dalle parti a livello aziendale.

Riduzione dell'orario di lavoro

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



- 48 ore in ragione di anno sino al 31 dicembre 1989;
- 56 ore in ragione di anno dal 1° gennaio 1990.

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

Disposizioni applicative

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

Le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, o a titolo di permessi individuali o collettivi, o - previo esame congiunto - con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali.

Nel caso di permessi individuali il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso ed il permesso sarà accordato compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Lavoro a turni per il settore delle sellerie per automobili e cicli-motocicli

Per il solo settore delle sellerie per automobili e cicli-motocicli, tenendo conto della specificità del settore stesso, le Parti convengono di regolamentare il lavoro a turno come da Allegato 6.

La normativa decorre dal 1.10.1994.

NOTA A VERBALE 1

Le riduzioni di orario di lavoro di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

NOTA A VERBALE 2

Le parti concordano che nel monte ore hanno di riduzione di orario di cui sopra resteranno assorbiti fino a concorrenza gli eventuali trattamenti extra contrattuali in materia di permessi individuali e ferie.

Art. 31 Flessibilità dell'orario di lavoro

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze produttive connesse a fluttuazioni del mercato.

Con riferimento a quanto sopra le aziende potranno realizzare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario settimanale di lavoro nei periodi di maggiore intensità produttiva fino ad un massimo di 96 ore per anno solare (o per esercizio) e sino al limite delle 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di congruaggio nei periodi di minore intensità produttiva.

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials. At the top right, there is a signature that appears to be 'M'. Below it, there is a larger, more complex signature. Further down, there are several initials, including 'LR' and a signature that looks like 'D'. At the bottom right, there are more initials, including 'LR' and a signature that looks like 'D'. The signatures are written in black ink.

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

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane lavorative con prestazioni inferiori all'orario contrattuale.

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

Per le ore di lavoro prestate oltre le 40 ore settimanali sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione di fatto pari a:

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

Tali maggiorazioni saranno corrisposte con le retribuzioni nel periodo di paga nel quale le ore suddette saranno prestate.

Al fine dell'attivazione degli orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, le aziende daranno informazione previsionale alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, nel corso di un apposito incontro, indicando i periodi previsti di maggiore e di minore intensità produttiva e delle ore necessarie.

Le modalità di distribuzione delle ore nel periodo di superamento dell'orario contrattuale ed il godimento dei relativi riposi, saranno definiti contestualmente in tempo utile in sede di esame tra Direzione e Rappresentanze Sindacali Unitarie, tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali.

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

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

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

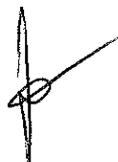
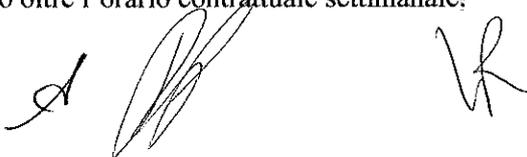
DICHIARAZIONE A VERBALE

Con l'articolo di cui sopra le Parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte, al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Le rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

Art. 32 Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestatato oltre l'orario contrattuale settimanale.



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

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

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

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate di domenica o di riposo compensativo e nelle giornate festive previste elencate nell'art. 38

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale annuo di legge pari a 250 ore. In caso di guasti tecnici agli impianti, fatta salva la volontarietà, le ore prestate non rientrano nel limite suddetto.

A fronte di esigenze aziendali e/o aventi il carattere dell'eccezionalità (ad esempio: consegne urgenti, termine di lavorazione in corso, allestimento delle collezioni ed impegni fieristici con gli adempimenti collegati, recupero di ritardi di produzione per cause tecniche, adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative, sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda) avrà luogo in sede aziendale un esame congiunto tra la Direzione aziendale e RSU sulle necessità manifestate e finalizzato ad individuare le modalità di attuazione utili a rispondere tempestivamente a tali esigenze.

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

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

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

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

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionale e infrasettimanale cadenti in giorno lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario normale contrattuale.

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

Procedure per il lavoro straordinario

Il lavoro straordinario ha carattere volontario individuale. Al fine di soddisfare le esigenze aziendali determinate da stati di necessità (consegne urgenti, termini di lavorazioni in corso, allestimento dei campionari, recupero dei ritardi di produzione per cause tecniche, rilavorazioni di commesse urgenti, ritardi impreveduti nelle consegne di materie prime o semilavorati da parte di fornitori adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative, punte di assenze anomale, sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato, sostituzione di lavoratori



frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda) a fronte di disponibilità volontarie alle prestazioni di lavoro straordinarie inadeguate la direzione ne darà notizia in tempo utile alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

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

Da dette regolamentazioni sono escluse le prestazioni per manutenzioni, nonché per adempimenti amministrativi e/o di legge concentrati in determinati periodi dell'anno; sono fatti comunque salvi i comprovati motivi individuali di impedimento.

È considerato lavoro notturno agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6 in relazione all'ipotesi formulata alla lettera a) del punto 1 dell'art. 2 – Definizioni del decreto legislativo 26 Novembre 1999 n. 532.

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

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

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

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 del D. Lgs. n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite delle 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base annuale.

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

Le riduzioni di orario previste nel presente contratto sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, nonché le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo, attuano l'indicazione contenuta nell'art. 7 comma 1 del decreto legislativo n. 532/1999.

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

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

Clausola ex art. 4 D. Lgs. 66/2003

Il periodo di cui all'art. 4, comma 3, del D. Lgs. 66/2003 è fissato in sei mesi a fronte delle molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico-organizzative adottate nella filiera del settore delle pelletterie.

Il periodo di cui sopra è elevato a dodici mesi nel caso di:

1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione nel prodotto;
2. termini di consegna tassativi;
3. commesse eccezionali;
4. lancio di nuove linee di prodotto;
5. esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
6. avvio di nuove attività aziendali;
7. esigenze che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;
8. fermi di produzione dovuti a cause di forza maggiore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37^a e la 40^a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 (6 x 6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all'art. 36 del presente contratto.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore esistenti alla data di stipulazione del presente contratto, diverse applicazioni e regole pattuite in sede aziendale, anche in considerazione del divisore fisso applicato, potranno essere armonizzate con quanto stabilito dal presente chiarimento a verbale.

La decorrenza della normativa relativa al lavoro notturno viene stabilita nel 1/2/2001.

DICHIARAZIONI A VERBALE

Le parti si danno atto che l'istituto del lavoro straordinario contrattuale così come disciplinato dalle precedenti regolamentazioni contrattuali ha natura di lavoro supplementare secondo la definizione della presente norma.

Art. 32 bis 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.

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials. At the top right, there is a signature that appears to be 'M'. Below it is another signature, possibly 'A'. Further down is a signature that looks like 'B'. At the bottom right, there are initials 'KR' and another signature that looks like 'P'.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta che sarà valida sino 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.

Sono escluse da tali disposizioni le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex-festività o che le stesse vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggior utilizzo degli impianti.

Dovranno essere inoltre armonizzate le disposizioni riguardanti i giorni festivi – riposo settimanale.

Nella banca delle ore confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruiti in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

Art. 33 Regime di orario a tempo parziale

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

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

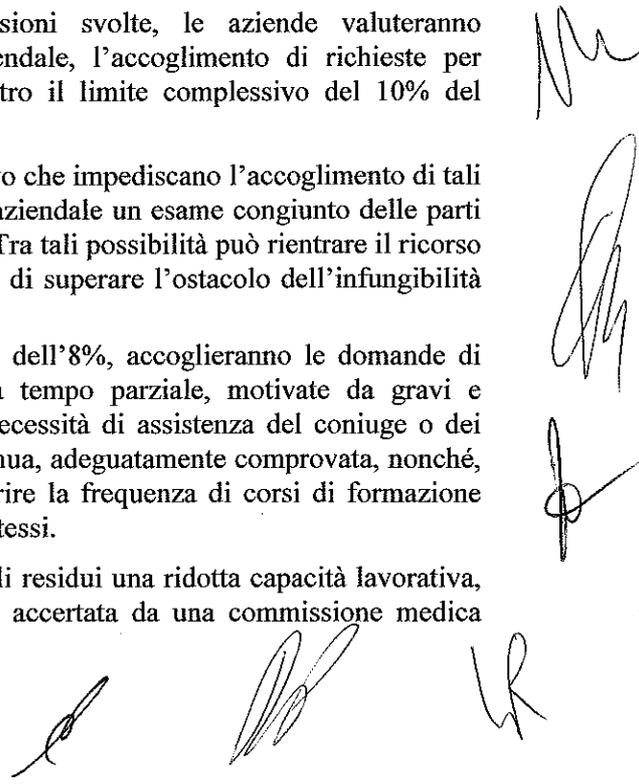
Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione dei problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 10% del personale in forza a tempo indeterminato.

A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto delle parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.

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

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials. From top to bottom, there is a signature that appears to be 'M', a larger signature that is difficult to decipher, a signature that looks like 'P', and at the bottom, two more signatures, one of which is a simple 'H' or 'K'.

istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell' 8% di cui al comma 6 del presente articolo.

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

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

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza nell'unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale prendendo in considerazione eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità).

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

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

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

In considerazione delle specifiche esigenze tecniche organizzative e produttive che caratterizzano il settore delle pelletterie delle PMI è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui al presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nelle seguenti fattispecie:

- incrementi di attività produttiva, necessità di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;

- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria;
- stati di necessità.

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

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

In attuazione di quanto previsto dall'art.3, comma 7, del DLGS. 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 forfettaria 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.

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. „„„„ „„„„„ del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Art. 46 Assenze

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.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla Ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli articoli 49 Parte Generale, 72 Parte Operai, 81 Parte Intermedi e 91 Parte Impiegati.

Art. 49 Malattia e infortunio non sul lavoro - Assenze – Reperibilità

Conservazione del posto - trattamento economico

a) Assenza dal lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio sul lavoro deve essere comunicata all'Azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.

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

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto. Il periodo di assenza per malattia non può essere computato agli effetti della durata del periodo di apprendistato di cui all'art. 65 - Parte Operai.

b) Controlli e fasce di reperibilità

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore deve rendersi reperibile presso il domicilio comunicato all'azienda fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi:

- dalle ore 10,00 alle ore 12,00
- dalle ore 17,00 alle ore 19,00

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right, several smaller signatures below it, and a signature at the bottom right near the page number.

per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate. L'azienda darà comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e ai lavoratori, mediante affissione, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

Sono fatte salve l'eventuale documentata necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di obiettivo impedimento.

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

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

In caso di effettuazione di visite di controllo, il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione. Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda entro 24 ore la successiva certificazione del medico curante, ai fini di una ulteriore visita di controllo. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, durante l'assenza per malattia.

c) Conservazione del posto

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

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

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, o il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al T.F.R. e all'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 49, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa. Rimane

salvo, al momento della cessazione del rapporto, il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Le parti inoltre raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino al massimo di tempo sopra indicato anche per altre situazioni.

L'aspettativa deve comunque intendersi senza oneri per l'azienda incluso il T.F.R.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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

d) Infortunio non sul lavoro per causa terzi

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

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

Art. 50 – Iniziative a sostegno della formazione continua

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

a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da enti direttamente gestiti dalle regioni, nonché da istituti scelti di comune accordo a livello territoriale nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 7 PARTE GENERALE;

b) i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali – anche nell'ambito di Fondo Formazione PMI - concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge n.196 del 1997 e successive modificazioni.

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

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

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

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

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

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

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

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 51 (Facilitazioni per i lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

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

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. 50 - 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

(*) La presente normativa decorre dal 1° gennaio 2001 ; fino a tale data continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 50 – PARTE GENERALE – del CCNL 1995.

Art. 53 Provvedimenti disciplinari

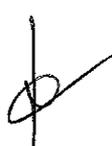
I provvedimenti che si indicano in appresso costituiscono soltanto un'obiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzioni e mancanza.

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

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero adeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore del minimo contrattuale di paga o di stipendio e della indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione del lavoro per un massimo di giorni 3.

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

- a) che non si presenti al lavoro non comunichi, salvo il caso di comprovato impedimento e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli art. 36 e 49 Parte Generale.
- b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;
- c) che, per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;
- d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;
- e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
- f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;
- g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
- h) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli



- i) 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'importo delle multe dovrà essere devoluto al fondo pensioni INPS.

Art. 63 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 pelli e cuoio, 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 conglobato 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 conglobato 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 dal Verbale di Integrazione all'Accordo del 10 marzo 1998 sottoscritto il 2 giugno 1999, 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

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

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

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 6° e per tutte le relative mansioni.

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

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

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

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
6	72	20	20	32
5	66	20	20	26
4s	60	18	18	24
4	60	18	18	24
3	54	16	16	22
2	42	14	14	14

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo) è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

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

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

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

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

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

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

- In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all' apprendista operario e all'apprendista impiegato lavoratore - nei limiti del periodo di comporta 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 72 Parte Operai, 81 Parte Intermedi e 91 Parte Impiegati

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato sarà effettuata una trattenuta equivalente a quella applicata agli operai.

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva previsti dal presente contratto.

Formazione

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

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

Le Organizzazioni di Categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo Tecnico Bilaterale di cui all' art. 7 del presente CCNL intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore tessile-abbigliamento-calzature-pelli e cuoio il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large signature at the top, a signature in the middle, and several smaller initials or signatures at the bottom.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

DICHIARAZIONI A VERBALE N. 3

Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (Obiettivo 1 del Regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

B) PERIODO DI ADDESTRAMENTO PER MANSIONI OPERAIE PER NUOVI ASSUNTI DI ETÀ SUPERIORE A VENT'ANNI

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

C) ASSUNZIONE DI GIOVANI CON DIPLOMA O ATTESTATO DI QUALIFICA

In attuazione dell'art. 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, in caso di assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, la retribuzione massima per un periodo di sei mesi, sarà pari a quella del livello immediatamente inferiore a quello di inquadramento contrattuale per le mansioni svolte.

Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio.

PARTE OPERAI

Art. 70 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.

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

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente alla concessione delle ferie stesse.

Il pagamento delle ferie verrà effettuato in via anticipata ed in ragione del periodo concesso.

Per i giorni festivi di cui all'art. 38 cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

L'epoca delle ferie sarà in via normale stabilita entro il 30 aprile, tenuto conto delle esigenze di lavoro e degli interessi dei lavoratori, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti individualmente.

Ogni periodo settimanale, quando l'orario di lavoro sia distribuito su cinque giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a cinque giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari ad 8 ore giornaliere.

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

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

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera aspetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a due settimane lavorative.

Per la quarta settimana di ferie, per la quale non è prevista la consecutività in sede aziendale con le Rappresentanze Sindacali Unitarie saranno esaminati tempi e modalità di un eventuale godimento anche frazionato.

PARTE INTERMEDI

Art. 79 Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

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

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo secondo le esigenze di lavoro dello stabilimento.

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

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

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

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

Agli effetti del comma precedente, la frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative si considera mese intero.

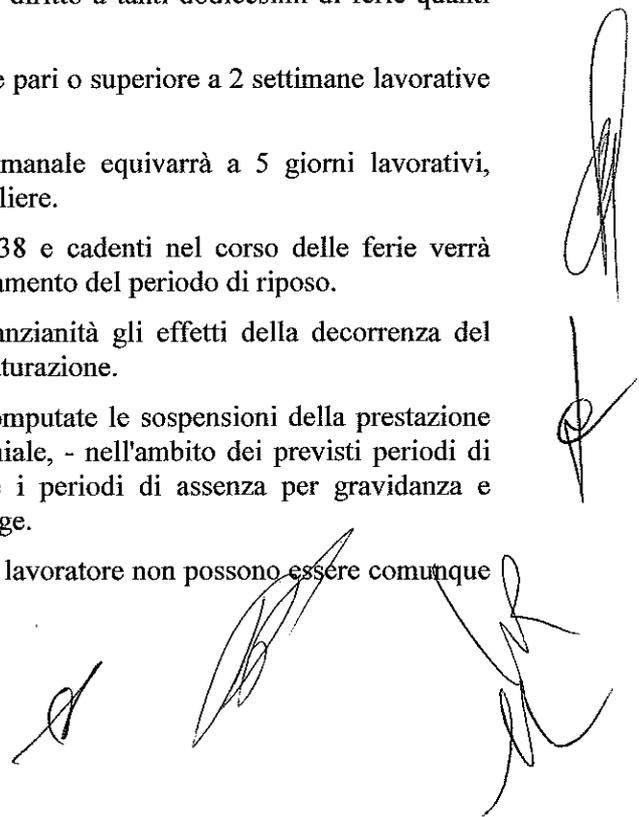
In caso di godimento frazionato ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari ad 8 ore giornaliere.

Per le festività elencate nel primo comma dell'art. 38 e cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

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

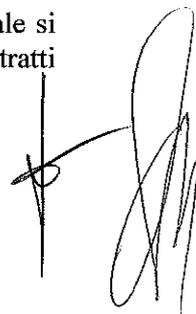
Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio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

I permessi concessi in occasione di decesso dei familiari del lavoratore non possono essere comunque computati come ferie.



NOTA A VERBALE

A coloro che hanno già maturato entro il 31 dicembre 1975 i diciotto anni di anzianità aziendale si mantengono le condizioni economiche di miglior favore (retribuzione di 208 ore) previste dai contratti precedenti.

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the upper right quadrant of the page.A handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page.A handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page, to the right of the other signature.

PARTE IMPIEGATI

Art. 88 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 per gli aventi anzianità fino a 8 anni;
- 5 settimane per gli aventi anzianità oltre 8 anni.

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

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

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

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie. I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia ed infortunio, non potranno essere considerati come ferie.

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

Per le festività elencate nel primo comma dell'art. 38 e cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

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

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

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortuni, congedo matrimoniale - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

NOTA A VERBALE

A coloro che hanno già maturato entro il 31 dicembre 1975 i venti anni di anzianità aziendale si mantengono le condizioni economiche di miglior favore (retribuzione di 240 ore) previste dai contratti precedenti.

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 PELLI E CUOIO

TABELLA AUMENTI CONTRATTUALI

LIV.	<i>Totale Aumento</i>	<i>Incremento dall'01.07.08</i>	<i>Incremento dall'01.04.09</i>	<i>Incremento dall'01.12.09</i>
6	115,94	46,88	37,00	32,06
5	105,28	42,56	33,60	29,12
4s	99,01	40,03	31,60	27,38
4	96,51	39,02	30,80	26,69
3	91,49	36,99	29,20	25,30
2	86,48	34,96	27,60	23,92
1	52,01	21,03	16,60	14,38

Conseguentemente alle date sottoindicate troveranno applicazione i seguenti ERN

LIV.	<i>Minimi</i>		
	<i>dal 01/07/2008</i>	<i>dal 01/04/2009</i>	<i>dal 01/12/2009</i>
6	1.659,87	1.696,87	1.728,93
5	1.499,76	1.533,36	1.562,48
4s	1.403,15	1.434,75	1.462,13
4	1.370,54	1.401,34	1.428,03
3	1.315,67	1.344,87	1.370,17
2	1.250,73	1.278,33	1.302,25
1	1.042,11	1.058,71	1.073,09

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:

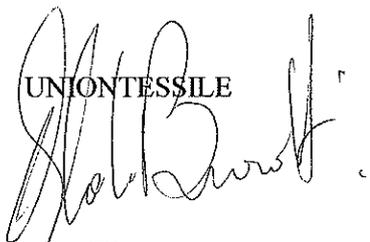
- servizio militare
- aspettativa
- congedo parentale
- cassa integrazione guadagni a zero ore.

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

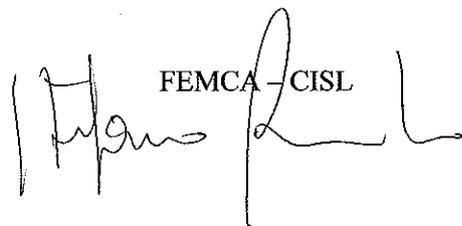
NOTE SPECIFICHE PER LE AZIENDE TERZISTE NEL MEZZOGIORNO

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.**

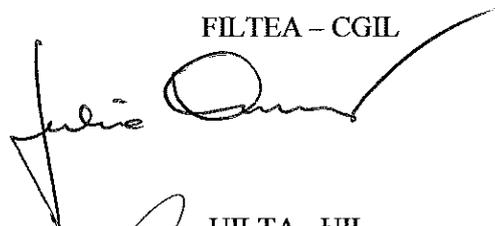
UNIONTESSILE



FEMCA - CISL



FILTEA - CGIL



UILTA - UIL

