

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 giocattoli

The image shows five handwritten signatures in black ink. The largest signature at the top is 'Pompeo Paravola'. Below it, on the left, is 'Laudis Mercuri'. In the center is 'Roberto...'. To the right of the center is a signature that appears to be 'P...'. On the far right is a signature that appears to be 'V...'. The signatures are written in a cursive, flowing style.

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

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2008 e scadrà il 31 dicembre 2009 per la parte economica e il 31 dicembre 2011 per la parte normativa.

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

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

## **Art. 6 I Livelli di contrattazione**

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

La contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;

La contrattazione di secondo livello: contratti aziendali.

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

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

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

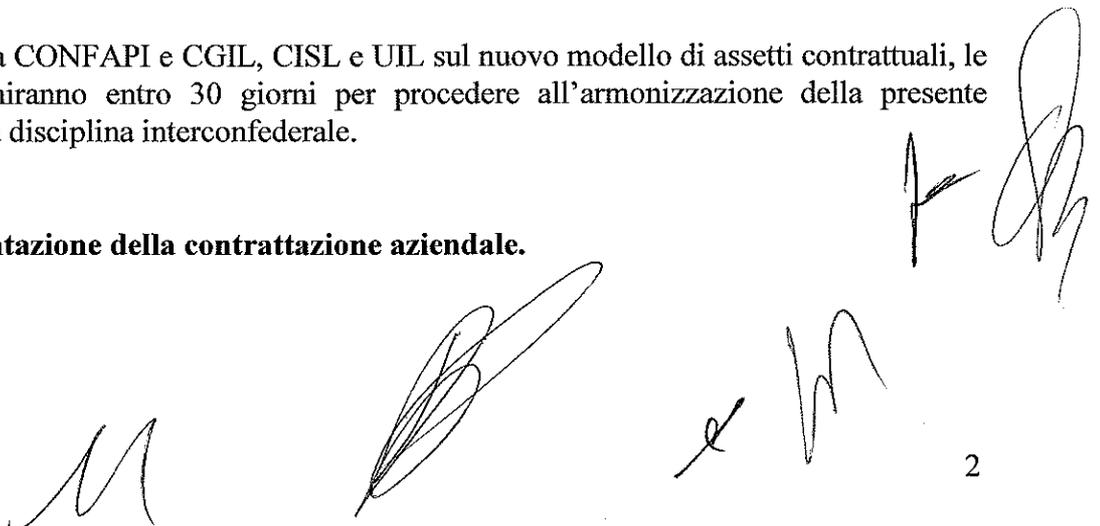
Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale e sulla base di esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto definiranno apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle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

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

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

## **Art. 6 bis Regolamentazione della contrattazione aziendale.**

### **1. Soggetti**



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including CONFAPI, CGIL, CISL, and UIL.

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti da un lato alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro 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 riguardare le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro e perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al successivo punto 3. Riguarderà pertanto materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. La contrattazione 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 - anche attraverso un adeguato ed effettivo utilizzo degli strumenti offerti dal contratto nazionale di lavoro in materia di svolgimento della prestazione lavorativa - 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 6 comma 4

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

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei parametri 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.

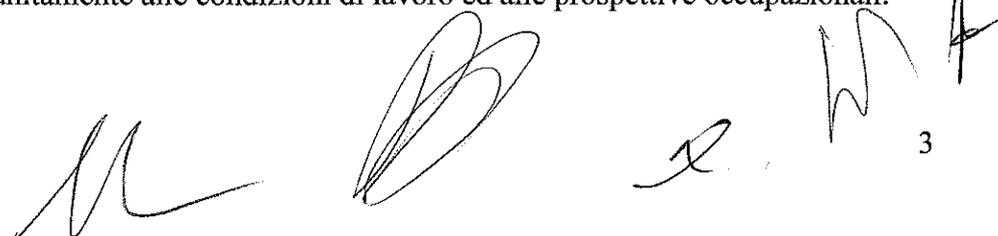
L'accordo economico aziendale ha durata quadriennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapponibilità 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 parimenti di tre mesi prima e sei mesi dopo nel caso rinnovo della sola parte economica del contratto nazionale di lavoro.

## 4. Procedure di consultazione e di verifica

Al fine dell'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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several initials on the right.

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.

A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e la effettuazione delle verifiche.

#### 5. Procedure

a) La trattativa aziendale si volgerà 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) Le parti, consapevoli delle caratteristiche innovative derivanti dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalla presente regolamentazione e delle conseguenze che avranno sui comportamenti e sulla prassi della contrattazione aziendale, potranno in sede nazionale, anche attraverso apposita Commissione, effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalla presente regolamentazione, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. In tale sede, potrà altresì essere indirizzata, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito dal presente articolo.

## CAPITOLO II

### *SISTEMA DI INFORMAZIONI*

#### **Art. 7 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 settore giocattoli.

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.

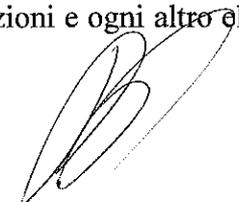
L'Osservatorio può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle Parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

#### *Compiti dell'Osservatorio*

##### 1. Analisi e conoscenza del settore dei giocattoli.

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore giocattoli



- 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 dei giocattoli.

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;

5

- 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.

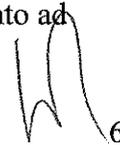
#### *Informazioni al livello territoriale e / o di distretto industriale*

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 concretizzano in proposte comuni delle Parti, saranno sottoposti agli enti pubblici territoriali competenti, nonché agli organismi paritetici territoriali intercategoriale affinché nella programmazione dei rispettivi interventi tengano conto delle esigenze del settore giocattoli.

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.

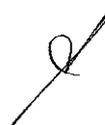
Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, alla Commissione è demandato il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro.

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 giocattoli 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. 16 Assemblee.**

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

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto oppure su convocazione delle Rappresentanze sindacali unitarie costituite nell'unità produttiva.

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

La convocazione sarà comunicata alla direzione con preavviso di due giorni, riducibili ad 1 giorno in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

Le riunioni di cui sopra saranno tenute fuori dall'orario di lavoro.

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure avvenga ad opera della RSU costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto. Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

In quest'ultimo caso le riunioni potranno avere luogo 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.

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

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

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

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

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



## Art. 17 Permessi per cariche sindacali ed aspettativa.

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

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

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

Per l'adempimento dei permessi sindacali di cui sopra nonché di quelli inerenti cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo d'aspettativa, durante il quale il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, le organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano affinché le nomine dei componenti degli organismi direttivi territoriali vengano esercitate nei singoli territori in coerenza con la presente norma contrattuale. Qualora vengano riscontrati comportamenti 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

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

## Art. 22 Periodo di prova.

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

Livello	Classificazione	Periodo di prova
7°	Quadri	6 mesi
	Impiegati	6 mesi
6°	Impiegati	4 mesi
5°	Impiegati	4 mesi
	Intermedi	3 mesi
4°S	Impiegati	3 mesi
	Operai	2 mesi
4°	Impiegati	3 mesi
	Intermedi	2 mesi
	Operai	2 mesi
3°	Impiegati	2 mesi
	Operai	1 mese e ½
2°	Impiegati	2 mesi

*lu* *B* *d* *M* 10

	Operai	1 mese e ½
1°	Operai	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, la sua durata e l'eventuale proroga 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 nè indennità sostitutiva.

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli artt. 54 e 55 - Parte generale; al termine del periodo di astensione dal lavoro 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.

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, per il solo periodo di prestazioni, nonché gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie, t.f.r.

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

Dichiarazione a verbale

Saranno esonerati dal periodo di prova gli operai che siano già stati dipendenti della stessa azienda nei due anni precedenti se riassunti per l'assolvimento delle stesse mansioni precedentemente svolte e purché non vi siano state modificazioni negli impianti e nei cicli produttivi.

### Art. 23 Contratto a termine.

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro 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.

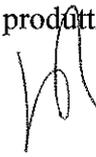
L'assunzione del lavoratore con contratto a termine avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

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.83.

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. 24 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 RSU 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.

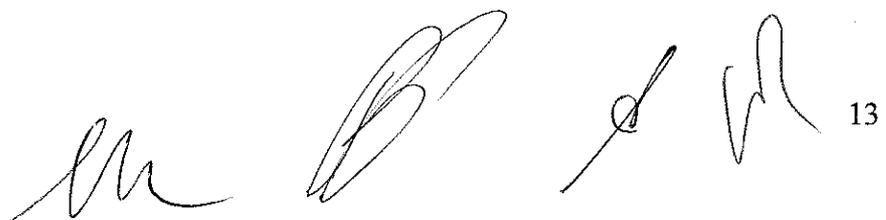
Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 10% del personale in forza a tempo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



13

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

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 produttive e sostitutive che caratterizzano il settore dei giocattoli 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.

 14

In caso di part-time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario 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 forfetaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

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

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

#### CHIARIMENTO A VERBALE

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

#### **Art. 27 Apprendistato, addestramento ed assunzione di giovani con diploma o attestato di qualifica, contratti di formazione e lavoro.**

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 7° 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	1° PERIODO MESI	2° PERIODO MESI	3° PERIODO MESI
7°	72	20	20	32
6°	72	20	20	32
5°	66	20	20	26
4°S	60	18	18	24
4°	54	16	16	22
3°	48	14	14	20
2°	39	13	13	13
1°	--	--	--	--

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 operaio e all'apprendista impiegato – nei limiti del periodo di comporto – comporto un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, ove prevista, pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto rispettivamente dagli artt .....Parte Operai,..... Parte Intermedi e ..... 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.8 del presente Contratto intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

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

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

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

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

### DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore giocattoli 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 in termini contrattuali e contingenza ed esterna all'azienda.

### 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.

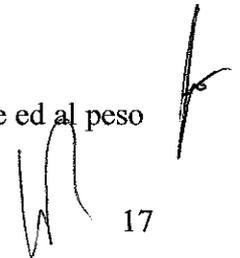
### DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

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.

### Dichiarazione delle parti

UNIONTESSILE e FILTA-FILTEA-UILTA tenuto conto delle problematiche relative:

- al divario esistente tra retribuzione netta del lavoratore e costo del lavoro per le aziende ed al peso dei cosiddetti oneri sociali impropri;



- agli impegni definiti in materia di oneri sociali nel Protocollo 23 luglio 1993 e non del tutto attuati;
  - alla necessità di sostenere la ricerca e l'innovazione per il sistema delle piccole e medie imprese;
  - alla necessità di riqualificare il sistema della formazione professionale;
  - alla penalizzazione che le piccole e medie imprese incontrano nel ricorso agli ammortizzatori sociali, dei quali però, le stesse imprese contribuiscono a sostenere i costi;
- ritengono, quindi, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale, auspicabili specifici confronti per analizzare ed eventualmente elaborare, sui temi succitati, proposte comuni da presentare alle competenti autorità.

### Art. 29 Inquadramento unico dei lavoratori.

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

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

7° livello	quadri - impiegati
6° livello	impiegati
5° livello	impiegati - intermedi
4° livello	impiegati - operai
4° livello	impiegati - intermedi - operai
3° livello	impiegati - operai
2° livello	impiegati - operai
1° livello	operai

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate nell'allegato 3 bis, nelle quali sono comprese anche le valutazioni di ampiezza di contenuto del complesso delle mansioni effettivamente svolte, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrare per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicate nelle declaratorie.

Analogo criterio viene adottato per l'inquadramento di mansioni non esemplificate od obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o da nuove forme di organizzazione del lavoro.

Le eventuali controversie derivanti dalla attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra la direzione aziendale e il R.S.U.

In caso di mancato accordo la controversia sarà in prima istanza, esaminata a livello territoriale e in seconda istanza a livello nazionale.

Tale procedura si esaurirà entro 3 mesi dalla data di inizio, e qualora abbia esito positivo, al lavoratore interessato verranno riconosciuti i benefici derivanti dalla attribuzione del nuovo livello dalla data d'inizio della procedura stessa.

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

Tale nuova specifica situazione sarà valutata con l'intervento, a richiesta di una delle parti delle rispettive Organizzazioni nazionali, allo scopo di definire, anche nell'ambito della contrattazione aziendale per obiettivi, ove ritenuto consensualmente opportuno, la collocazione delle nuove posizioni nell'assetto dell'inquadramento aziendale in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei possibili riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

In tale definizione verranno tenute presenti, ove oggettivamente compatibili, le possibilità di arricchire il contenuto professionale, avuto anche riguardo a quei requisiti professionali individuali utili, insieme al criterio delle pari opportunità, a concorrere agli obiettivi sopra richiamati.

Le parti contraenti dichiarano che sia da favorire, ove possibile e se funzionale al miglioramento della produttività e della efficienza delle imprese, l'introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire una intercambiabilità nelle prestazioni, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchire il contenuto professionale per adeguare le modalità di svolgimento del lavoro alle accertate sostanziali innovazioni tecnologiche/di processo/organizzative.

A tal fine la direzione aziendale comunicherà alla R.S.U., preventivamente alla loro introduzione, le nuove modalità di organizzazione del lavoro per verificare le conseguenze di tali mutamenti, che di per sé non implicano riconoscimenti di passaggio di livello, sui contenuti professionali.

Eventuali problematiche relative ai contenuti professionali saranno affrontate con riferimento ai criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale di classificazione.

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

#### 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 confronto volto a monitorare l'evoluzione di tale fenomeno.

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

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

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

#### **Art. 34 Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro.**

L'orario settimanale di lavoro di cui al 2° comma dell'art. 34 potrà essere realizzato, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, con diversi regimi su un arco di più settimane e potrà riguardare l'intera azienda, singoli reparti o uffici.

Le ore che ai sensi del precedente comma potranno essere lavorate oltre le 40 settimanali e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 96 per ciascun anno.

Il suddetto regime di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale comporterà prestazioni lavorative superiori all'orario medesimo, cui corrisponderà, nei periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di ore di riduzione.



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

Le ore in tal modo lavorate oltre le 8 giornaliere e le 40 settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

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

Tali maggiorazioni saranno corrisposte con la retribuzione del periodo di paga nel quale le ore suddette sono prestate.

La maggiore e la minore durata della prestazione lavorativa rispetto all'orario contrattuale settimanale non comporteranno modifiche nè del divisore di cui all'art. 47 nè della retribuzione normale mensile.

La direzione aziendale procederà trimestralmente, semestralmente o annualmente, alla comunicazione alla R.S.U. del programma d'orario, con l'indicazione dei periodi previsti di superamento e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di superamento dell'orario contrattuale e all'utilizzo delle corrispondenti riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra direzione e R.S.U.

Gli eventuali scostamenti dal programma saranno tempestivamente portati a conoscenza delle R.S.U.

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

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

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

#### *Dichiarazione a verbale 1*

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.

#### *Dichiarazione a verbale 2*

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della medesima mancata prestazione.

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario, ore di ferie, ecc.

#### *Dichiarazione a verbale 3*

Le parti si danno atto che l'istituto della flessibilità di cui al presente articolo attua una delle fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza



Sociale del 30 agosto 1999 (G.U. n. 186, Serie Generale del 10 agosto 1999): “termini e modalità dell’informazione alle Direzioni provinciali del lavoro in ordine alle prestazioni di lavoro straordinario per le imprese industriali nel caso di orario articolato su base plurisettimanale”.

### **Art. 35 Lavoro straordinario, notturno e festivo.**

È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale, ad eccezione di quello connesso ai regimi di flessibilità dell’ orario di lavoro di cui all’art.34.

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

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

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

per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dal lavoratore;

per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dall’azienda.

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

In presenza di lavoro straordinario strutturale di produzione, inteso per tale il caso di raggiungimento costante del suddetto limite annuo aziendale, si procederà su richiesta di una delle parti, presso la competente sede territoriale, all’esame della situazione e delle eventuali misure opportune per la cessazione dello straordinario strutturale, mediante diversa organizzazione del lavoro o aumento dell’occupazione.

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

Su richiesta delle R.S.U. le aziende daranno annualmente notizia del livello di utilizzo del monte ore aziendale di cui al terzo comma.

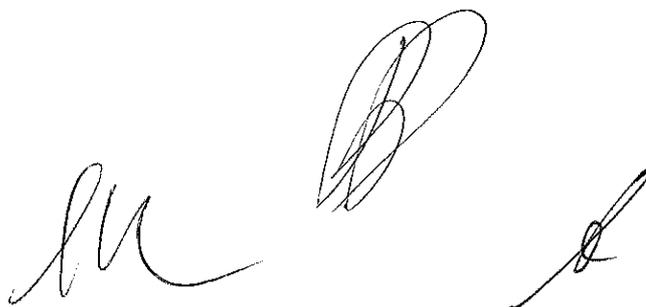
Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nelle festività di cui all'art. 41.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Il lavoro notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le maggiorazioni percentuali di cui al comma successivo, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione normale (retribuzione di fatto e contingenza), comprensiva, per i cottimisti, della percentuale contrattuale di cottimo di cui all’articolo 82 Parte Operai.



Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- Per le ore di lavoro eccedenti l'orario contrattuale e l'orario legale  
25%
- Lavoro festivo (domenica e giorno di riposo compensativo e festività elencate nell'art. 38) 40%
- Lavoro notturno non compreso in turni (dalle 22 alle 6) 33%
- Lavoro notturno in turni avvicendati 33%
- Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)  
50%
- Lavoro straordinario notturno 50%

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione per il lavoro notturno; agli stessi sarà corrisposto un compenso pari a 100 lire per ogni notte di lavoro prestato.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

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

#### *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, termine di lavorazione in corso, allestimento delle collezioni ed impegni fieristici con gli adempimenti collegati, recupero di ritardi di produzione per cause tecniche, rilavorazioni di commesse urgenti, ritardi imprevisti nelle consegne di materie prime o semilavorati da parte di fornitori adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative, punte di assenze anomale, sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda) a fronte di disponibilità volontarie alle prestazioni di lavoro straordinario inadeguate, si seguirà la seguente procedura: la direzione ne darà notizia in tempo utile alla RSU.

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

#### **Clausola ex art.4 comma 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 dei giocattoli.

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

1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del 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.

*Dichiarazioni a verbale comuni agli artt. 33 – 34 - 35*

1) le parti riconoscono che le disposizioni introdotte con il presente contratto in materia di procedure per il ricorso al lavoro straordinario che di flessibilità dell'orario normale di lavoro sono state concordate al fine di migliorare il livello di competitività delle imprese, anche a sostegno dell'occupazione.

Le parti si danno inoltre atto che l'attuazione della flessibilità dell'orario normale di lavoro potrà favorire il contenimento, nei periodi di superamento dell'orario settimanale, del ricorso al lavoro straordinario o al decentramento anomalo per le fasi di lavorazione interessate.

2) allo scopo di favorire una corretta applicazione della normativa inerente l'orario di lavoro (riduzione orario, flessibilità, straordinario) le parti convengono di verificarne l'attuazione in occasione dell'incontro previsto nel capitolo Sistema di Informazioni del presente contratto.

**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 ore (6 x 6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all'art. 47 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.

**Art. 36 Banca delle ore individuale.**

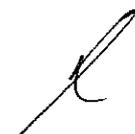
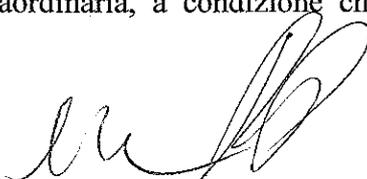
A decorrere dal 1° gennaio 2001, ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 8 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

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

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

A decorrere dal 1° gennaio 2001 confluiranno nella banca delle ore individuale le giornate di permesso per le quattro ex festività del presente contratto. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

I riposi di cui ai commi precedenti 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 alle infungibilità delle mansioni svolte.

I riposi non fruiti entro il suddetto termine saranno monetizzati.

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



## **Art. 50 Permessi, assenze ed aspettativa.**

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 lavori a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme del presente contratto concernenti tali istituti.

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 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. 52 - 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.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno essere richiesti, salvo casi oggettivamente urgenti ed indifferibili, con un preavviso minimo di 15 giorni di calendario. Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato, come disposto dall'art. 23 del presente contratto.

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.

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 il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

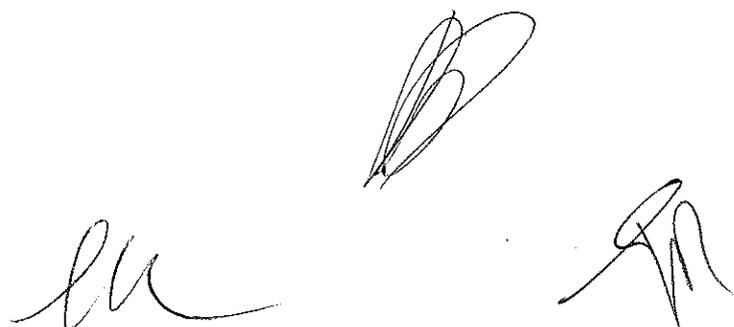
Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione.

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 4° comma del presente articolo, in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.



## **Art. 51 Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione dalla tossicodipendenza .**

In attuazione del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, del quale sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che si sottoponga ad un trattamento di terapia e riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

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

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

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro apposita richiesta corredata dalla documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza e dal 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.

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

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del soggetto e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori genitori o tutori di tossicodipendenti è di tre mesi e può essere concessa per una sola volta per ogni soggetto assistito.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo e non sono utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Dichiarazione a verbale

Tenuto conto di quanto disposto, D. Lgs 368/2001 e successive modificazioni.

Le parti stipulanti si danno atto che, per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa di cui al presente articolo, sussiste la possibilità di assunzione con contratto a tempo determinato.

## **Art. 52 Lavoratori diversamente abili**

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

In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale, tra la direzione aziendale e il R.S.U., saranno verificate le opportunità



per attivi inserimenti, al fine di agevolarne la migliore integrazione, anche mediante la frequenza ai corsi di formazione o di riqualificazione professionale promossi o autorizzati dalla regione.

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 disabili 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.

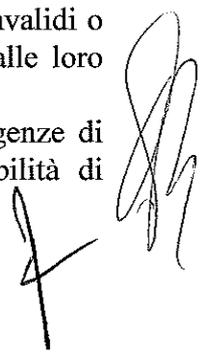
Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno mensile dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda.

#### Dichiarazioni a verbale

1) Le parti convengono di intervenire presso gli organi di governo per l'emanazione di appositi provvedimenti in materia, che equiparino in toto ai collocati obbligatoriamente il personale già assunto, rimasto invalido e mantenuto in servizio ai fini della computabilità nella quota d'obbligo; le parti concordano inoltre di intervenire anche per ottenere il riconoscimento della fiscalizzazione in capo ai medesimi soggetti.

Le parti riconoscono altresì opportuna la partecipazione ai corsi che gli Enti pubblici preposti alla formazione professionale organizzano, intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o handicappati allo scopo di favorirne la utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative.

2) Qualora per i lavoratori tutori di 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. 53 Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro.**

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di prevista presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza delle comunicazioni di cui al 1° e 3° comma o in caso di ritardo oltre i termini indicati al 2° e 3° comma, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno di malattia, durante le fasce orarie stabilite dalla legge (attualmente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00), per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Per la malattia di durata superiore ai sette giorni, il lavoratore potrà indicare sul certificato medico due ore di reperibilità all'interno delle fasce orarie di cui sopra. Tale eventuale indicazione avrà efficacia a decorrere dall'ottavo giorno di assenza.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

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

Qualora il lavoratore risulti assente, senza giustificata ragione sanitaria, all'accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, nè si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superi il predetto limite di 13 mesi anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.



Handwritten signatures and the number 29.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti di 13 mesi.

Per la conservazione del posto in caso di Tbc si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina di cui agli articoli 80 e 89 ai quali si rinvia.

#### Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al comma 15 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 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

#### Nota a verbale

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

Le parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

#### Nota a verbale

Le somme recuperabili in caso di infortunio non sul lavoro per causa di terzi si intendono comprensive di retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi.

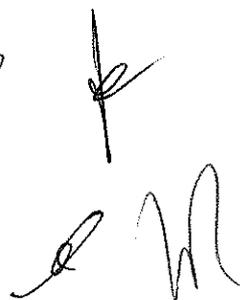
#### *Trattamento economico di malattia / Cassa integrazione*

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

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

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

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.



## Art. 58 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.8, sezione prima "Formazione";

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 e 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 alla precedente lettera 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.

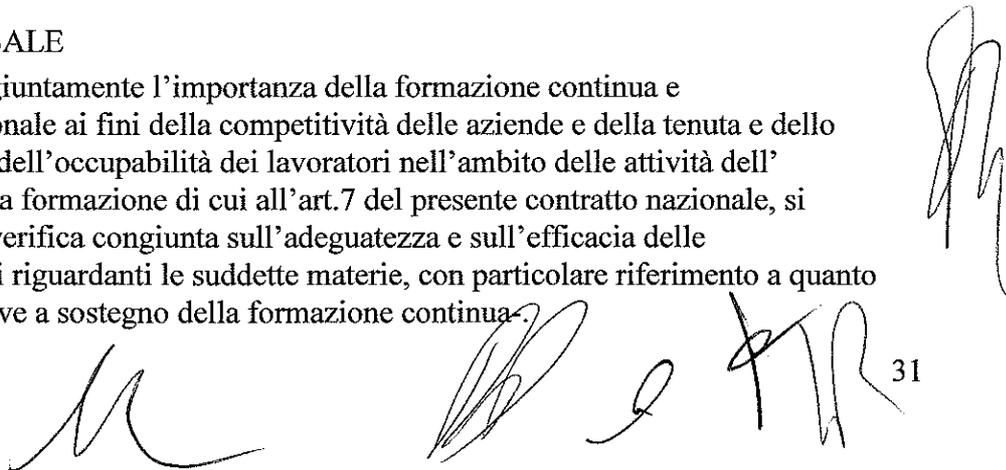
I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 60 (Facilitazioni per i lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

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

\*) La presente normativa decorre dal 1° gennaio 2001 ; fino a tale data continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 56 del CCNL 1996.

### 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

## **Art. 61 Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza.**

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

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

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

In particolare:

- Il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto ; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.
- Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza.
- L'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati.



- Il lavoratore segnalerà, tempestivamente, al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo.
- Nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel "Registro dei dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del Registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee.

## 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 sino a 15 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- b) unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- c) unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: 2 rappresentanti per la sicurezza;
- d) unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti: 3 rappresentanti per la sicurezza;
- e) unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti: 6 rappresentanti per la sicurezza.
- f)

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.

omissis

## 8 - Documento di valutazione dei rischi Registro degli 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

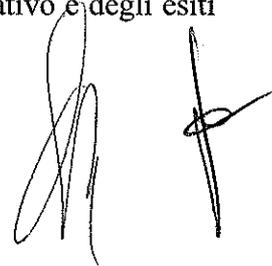
consegneranno al RLS / gli RLS, copia in carta semplice del documento di valutazione dei rischi e consentiranno la presa visione dei dati relativi agli infortuni.. Gli RLS sono tenuti a farne un uso strettamente riservato ed interno, ed esclusivamente connesso all'esercizio delle loro funzioni nel rispetto del segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardante i lavoratori.

Omissis

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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



## **Art. 66 Provvedimenti disciplinari.**

Qualsiasi infrazione del lavoratore al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza:

- a) con richiamo verbale o scritto;
- b) con la multa fino all'importo di due ore di paga e contingenza;
- c) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino al massimo di tre giorni.

L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari senza aver contestato preventivamente l'addebito al lavoratore e averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

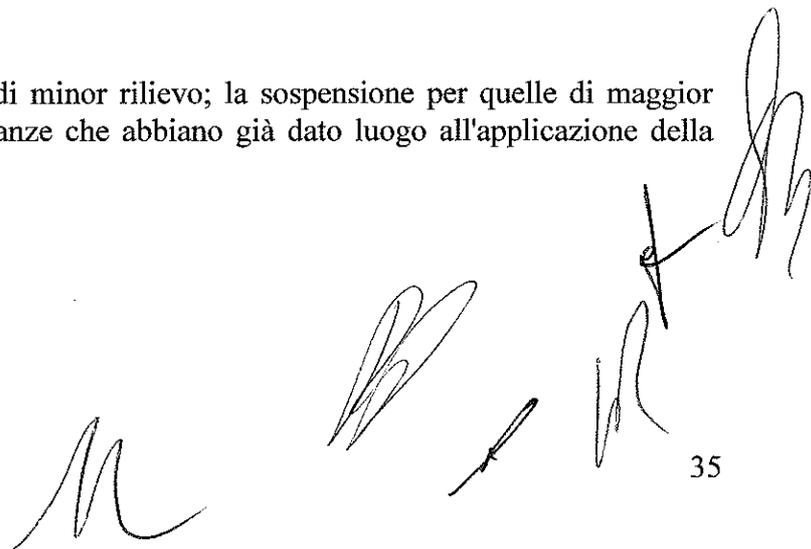
## **Art. 67 Multe e sospensioni.**

La direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alle lettere b) e c) dell'articolo precedente, al lavoratore che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) 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. ... o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;
- e) arrechi offese ai compagni di lavoro;
- f) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- g) sia trovato addormentato;
- h) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda.
- 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.:

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto all'INPS.



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

## Art. 78 Ferie.

Nel corso di ogni anno feriale l'operaio ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) nella misura di 4 settimane.

Ogni periodo settimanale sarà compensato con la retribuzione pari a quella che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo l'orario contrattuale.

Nelle aziende nelle quali l'orario settimanale di lavoro sia ripartito su 5 giorni, 5 giorni equivarranno ad una settimana di ferie.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

Le ferie saranno concesse normalmente in periodo estivo: il godimento delle ferie dovrà avere carattere continuativo almeno per tre settimane; la quarta settimana potrà essere goduta anche in altro periodo dell'anno.

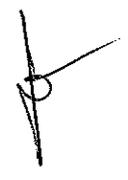
In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione, sarà concordata tra Direzione aziendale e RSU in tempo utile e comunque entro il mese di aprile. In tale contesto si considera coerente, 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.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a giorni 15 spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.



## Art. 89 Ferie.

L'impiegato ha diritto, nel corso di ogni anno feriale e per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità fino a 10 anni compiuti;
- 4 settimane più un giorno in caso di anzianità oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità oltre i 18 anni.

Nelle aziende nelle quali l'orario settimanale di lavoro sia ripartito su 5 giorni, 5 giorni equivarranno ad una settimana di ferie ed identico rapporto si applicherà in caso di godimento di singole giornate. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente. Le ferie saranno concesse normalmente in periodo estivo; il godimento delle ferie dovrà avere carattere continuativo almeno per tre settimane, il rimanente periodo superiore alle tre settimane potrà essere goduto anche in altro periodo dell'anno.

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 risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

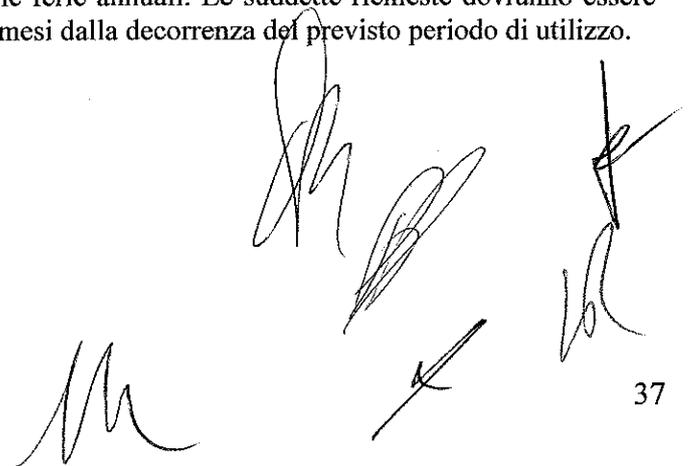
In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie, per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

## 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.



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

## ALLEGATO 7

### *PREVIDENZA COMPLEMENTARE*

#### VERBALE DI ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE CCNL UNIONTESSILE CONFAPI

Oggi 10 marzo 1998 fra Uniontessile Confapi e FILTA-CGIL, FLITEA-CISL e UILTA-UIL  
preso atto

della legge 8 agosto 1995 n 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio complementare  
delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs.124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche  
complementari

dell'accordo per l'istituzione del fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori delle  
piccole e medie aziende – FONDAPI del 20.1.98

convenuto

di contribuire ad un più alto livello di copertura previdenziale per i lavoratori delle aziende  
interessate mediante l'istituzione di un Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione.

A tale scopo, in considerazione del numero degli addetti ai settori rappresentati e quindi dei  
potenziali associati, al fine di ridurre i costi di gestione e massimizzare i rendimenti del fondo,  
concordano sull'opportunità di concorrere a costituire un fondo intercategoriale per tutti i lavoratori  
delle piccole e medie aziende contrattualmente rappresentate dalle Federazioni Nazionali di  
categoria aderenti a CGIL-CISL-UIL e dalle Unioni di categoria aderenti a CONFAPI, come di  
seguito stabilito

hanno concordato

di modificare, integrare e sostituire il testo sottoscritto il 12.09.97, con il presente.

#### Natura e scopi del fondo

Il Fondo ha l'obiettivo di fornire, in ottemperanza del D.lgs. 21.04.93 n.124 e successive  
modificazioni ed integrazioni, prestazioni complementari dei trattamenti in pensione pubblica in  
forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati e dei rendimenti  
realizzati dai soggetti gestori individuati dal Fondo.

#### Soci del Fondo

Al Fondo saranno associati:

i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, non in prova, il cui rapporto di lavoro è  
regolato dai CCNL della Piccola e Media Industria Uniontessile Confapi e settori accorpati, i quali  
presentino domanda di associazione.

Le aziende dalle quali dipendono i lavoratori associati di cui sopra.

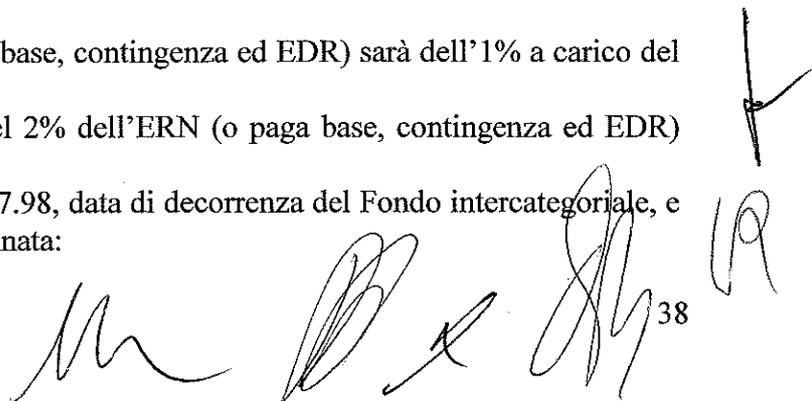
I dipendenti delle associazioni firmatarie del presente accordo che presentino domanda di  
associazione.

#### Contribuzione

Il contributo, con riferimento all'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) sarà dell'1% a carico del  
lavoratore e dell'1% a carico dell'impresa.

La quota del TFR da versare al fondo sarà del 2% dell'ERN (o paga base, contingenza ed EDR)  
equivalente al 27% del TFR maturando.

In via transitoria e di prima applicazione dal 1.7.98, data di decorrenza del Fondo intercategoriale, e  
sino al 31.12.99 la contribuzione è così determinata:



38

lo 0,65% dell'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) a carico del lavoratore

lo 0,65% dell'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) a carico dell'impresa.

La quota del TFR da versare al fondo sarà del 1,30% dell'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) equivalente al 17,55% del TFR maturando.

Per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente alla data del 28.4.93 e privi di qualsiasi anzianità contributiva a forme pensionistiche obbligatorie la quota da versare al Fondo è del 100%.

Al TFR residuo per effetto dei versamenti al Fondo delle quote sopra indicate si continuerà ad applicare la normativa vigente in materia.

Il singolo lavoratore avrà facoltà di destinare contributi propri più elevati di quelli sopra previsti compatibilmente con i limiti di deducibilità fiscale.

#### Quota di iscrizione e quota associativa

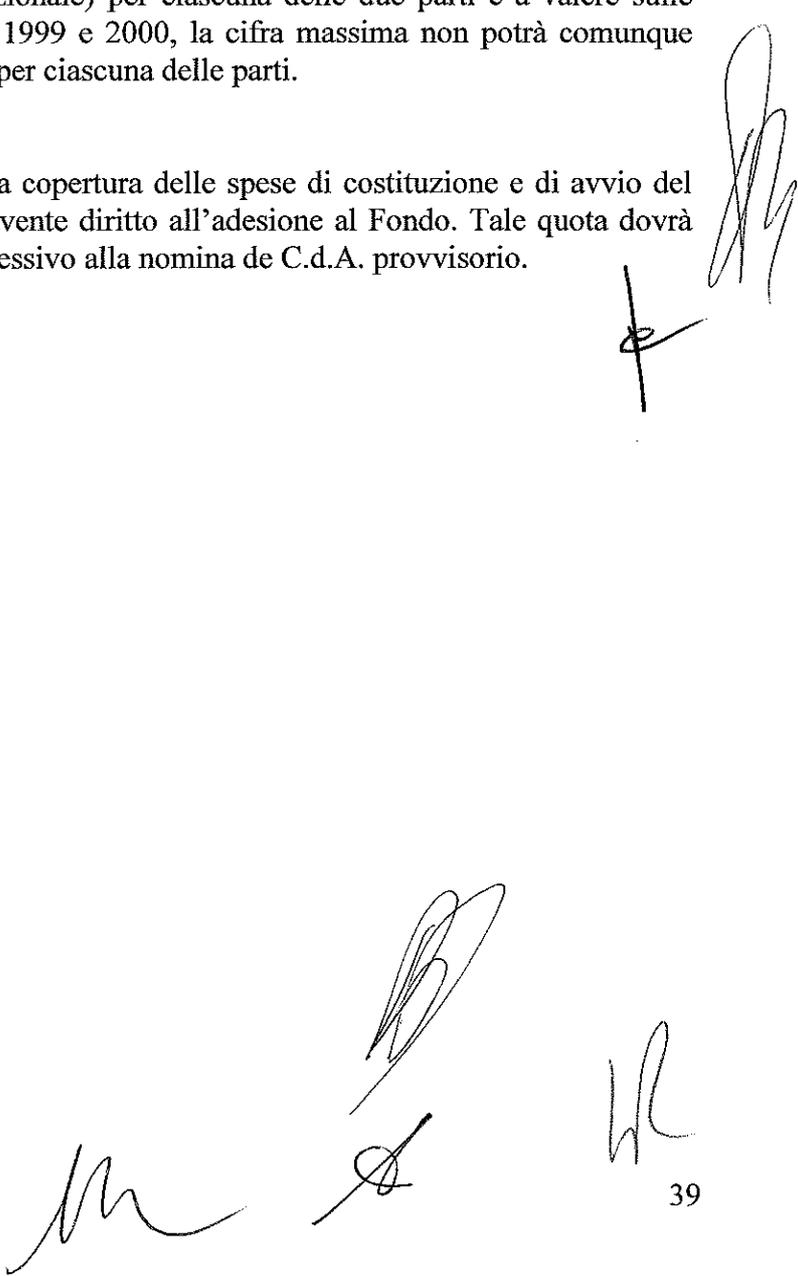
La quota di iscrizione al Fondo è fissata in £ 22.000 complessive per ciascuno iscritto di cui il 50% a carico del lavoratore e il 50% a carico dell'impresa, da versarsi al momento dell'iscrizione con le modalità che verranno definite.

La quota associativa annua da destinare al finanziamento delle spese del Fondo sarà pari allo 0,09% della retribuzione contrattuale del primo livello composta da minimo tabellare, indennità di contingenza, EDR, ovvero, per i CCNL sottoscritti dall'Uniontessile che abbiano raggruppato tali elementi, dall'ERN (elemento retributivo nazionale) per ciascuna delle due parti e a valere sulle quote contributive. Per i primi due esercizi, 1999 e 2000, la cifra massima non potrà comunque essere superiore in valore assoluto a £.20.000 per ciascuna delle parti.

#### Spese di costituzione e di avvio

Le aziende dovranno versare una quota per la copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo pari a £.2000 per ciascun lavoratore avente diritto all'adesione al Fondo. Tale quota dovrà essere versata dalle aziende entro il mese successivo alla nomina de C.d.A. provvisorio.

Letto, confermato e sottoscritto.

The page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are smaller initials. At the bottom of the page, there are three more signatures: one on the left, one in the center, and one on the right.

VERBALE DI INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO DEL 10 MARZO 1998 PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE TESSILI, ABBIGLIAMENTO, CALZATURE, PELLI E CUOIO, OCCHIALI, PENNE E SPAZZOLE CHE APPLICANO IL CCNL UNIONTESSILE CONFAPI

Oggi 2 giugno 1999, Uniontessile Confapi e FILTEA-CGIL FILTA-CISL e UILTA-UIL preso atto

dell'approvazione della scheda informativa del fondo pensione "Fondo nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese FONDAPI" da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione in data 3 dicembre 1998 considerato

il conseguente differimento della data di decorrenza del "Fondo nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese FONDAPI". hanno concordato

di modificare il verbale di accordo sottoscritto il 10.3.98 dal momento che finora non ha prodotto alcun effetto di fatto e di diritto, eliminando dal testo la fase transitoria dall'1.7.98 al 31.12.99 di seguito elencata:

"In via transitoria e di prima applicazione dal 1.7.98, data di decorrenza del Fondo intercategoriale, e sino al 31.12.99 la contribuzione è così determinata:

lo 0,65% dell'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) a carico del lavoratore

lo 0,65% dell'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) a carico dell'impresa.

La quota del TFR da versare al fondo sarà del 1,30% dell'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) equivalente al 17,55% del TFR maturando"

E mantenendo la parte riferita a:

"Il contributo, con riferimento all'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) sarà dell'1% a carico del lavoratore e dell'1% a carico dell'impresa.

La quota del TFR da versare al fondo sarà del 2% dell'ERN (o paga base, contingenza ed EDR) equivalente al 27% del TFR maturando."

A seguire integrando il verbale di accordo sottoscritto il 10.3.98 con il seguente assunto:

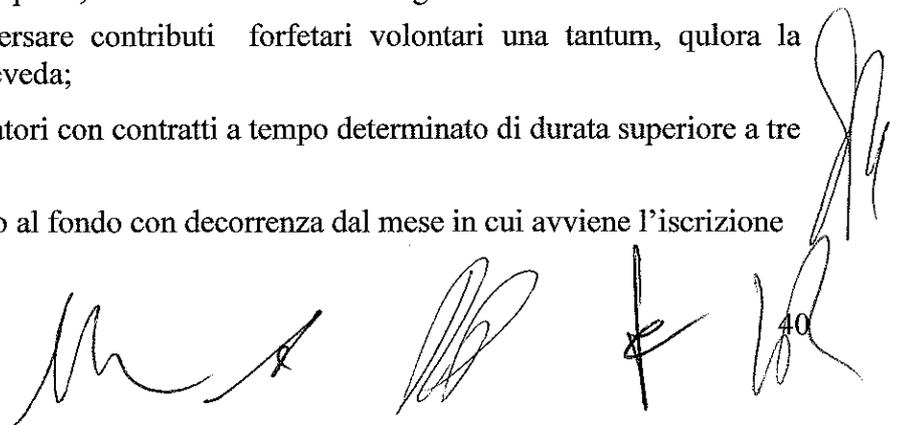
"Le parti precisano che tale contributo avrà inizio a partire dal mese successivo alla data di autorizzazione della Covip".

Letto, confermato e sottoscritto.

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



**SETTORE GIOCATTOLE  
TABELLA AUMENTI CONTRATTUALI**

LIV.	<i>Totale aumento</i>	<i>Incremento dal 01.06.08</i>	<i>Incremento dal 01.01.09</i>	<i>Incremento dal 01.09.09</i>
7	114,77	51,28	35,41	28,08
6	109,30	48,84	33,72	26,74
5	104,93	46,88	32,37	25,67
4s	99,47	44,44	30,69	24,34
4	97,28	43,47	30,01	23,80
3	94,00	42,00	29,00	23,00
2	87,45	39,07	26,98	21,40
1	52,47	23,44	16,19	12,84

Conseguentemente alle date sottoindicate troveranno applicazione i seguenti minimi

Livelli	<i>Minimi</i>		
	<i>dal 01/06/2008</i>	<i>Dal 01/01/2009</i>	<i>dal 01/09/2009</i>
7	1.182,25	1.217,66	1.245,74
6	1.051,19	1.084,91	1.111,65
5	973,73	1.006,10	1.031,77
4s	896,09	926,78	951,12
4	863,61	893,62	917,42
3	805,41	834,41	857,41
2	744,34	771,32	792,72
1	542,01	558,20	571,04

**UNA TANTUM**

L'importo una tantum di Euro 180,00 lordi verrà erogato , in due tranches, con le retribuzioni del mese di luglio 2008 e ottobre 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 01 gennaio-31 maggio 2008 con riduzione proporzionale per i casi di:

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

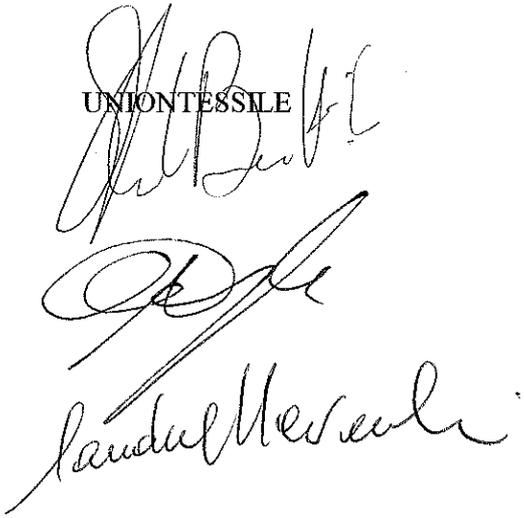
L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del trattamento di fine rapporto.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical stroke on the left.A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'B' and other cursive elements.A handwritten signature in black ink, appearing as a simple, stylized 'M' or similar character.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti, in sede di stesura definitiva, provvederanno alla definizione dell'ERN in sostituzione dei minimi contrattuali.

UNIONTESSILE



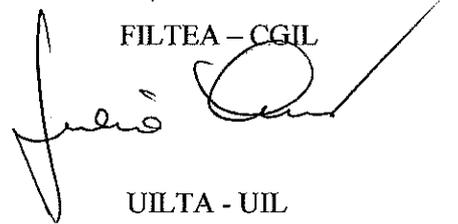
Handwritten signatures for UNIONTESSILE, including a large signature that appears to be 'Sandu Mesari'.

FEMCA - CISL



Handwritten signature for FEMCA - CISL.

FILTEA - CGIL



Handwritten signature for FILTEA - CGIL.

UILTA - UIL