

VERBALE DI ACCORDO

**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 del contratto collettivo nazionale di lavoro
24 Giugno 2004
del settore penne-spazzole e pennelli**

Rosa Squore
Luca Mercuri

Roberto
off

Art. 5 Decorrenza e durata

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

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

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo contratto nazionale, fermo restando quanto previsto dai vigenti Accordi Interconfederali.

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

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 sistema della produzione di penne, spazzole e pennelli.



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 del settore, migliorando la competitività delle aziende, di difendere l'occupazione e valorizzare le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

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

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

Compiti dell'Osservatorio

1. Analisi e conoscenza del settore delle penne-spazzole e pennelli.

L'Osservatorio:

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

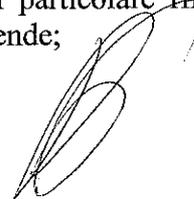
2. Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo del settore delle penne, spazzole e pennelli.

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 penne, spazzole e pennelli 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;


3

- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- p) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
- q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive anche al fine di programmare iniziative di sistema e contrattuali per la tutela ed il consolidamento delle imprese già insediate nel Mezzogiorno e per i nuovi insediamenti.

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

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

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

NOTA A VERBALE

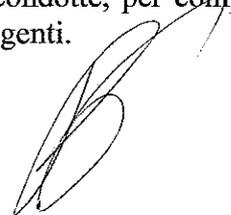
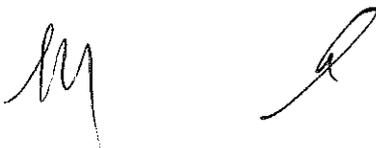
Una riunione annuale sarà comunque dedicata - su richiesta delle Organizzazioni sindacali - alle informazioni di cui al presente articolo.

Attività al livello regionale

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

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

Informazioni al livello territoriale e / o di distretto industriale



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

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

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

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

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

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

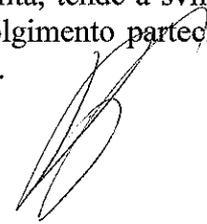
Informazioni al livello aziendale

Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

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

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



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

Informazioni e Consultazioni

(sostituisce tutto il paragrafo titolato "Informazioni")

In applicazione della Direttiva 2002/14/Ce e del D.Lgs. 6/2/2007 n°25, a livello aziendale – di norma annualmente- le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno 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, elementi conoscitivi riguardanti:

1) andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica attraverso i più significativi indicatori di bilancio;

- a) prospettive produttive e programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o ampliamenti di quelli esistenti, nonché, sui criteri di localizzazione in Italia e all'estero;
- b) prevedibili implicazioni dei predetti investimenti sulla occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

2) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto:

- a) le aziende forniranno informazioni sui dati consuntivi sia quantitativi che qualitativi dell'occupazione e su quelli relativi al prevedibile andamento occupazionale, anche in rapporto ai processi di ristrutturazione e riconversione aziendali, nonché, all'utilizzazione delle normative in materia di occupazione giovanile, agevolata e femminile in relazione anche agli esiti delle iniziative promosse a livello provinciale dalla commissione pari opportunità;
- b) le aziende forniranno informazioni in eventuali appositi incontri sui programmi di formazione professionale che vengano organizzati anche con il concorso di enti esterni.

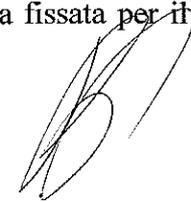
3) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo, nonché, riguardo alle articolazioni per tipologie dell'attività decentrata e alla sua localizzazione.

Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela e sicurezza del lavoro.

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

I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale il datore di lavoro darà risposta motivata.

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



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

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

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

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

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

La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla data di ricezione del ricorso da parte dei soggetti interessati.

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

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

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

Imprese a dimensione europea

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

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

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



Art. 15 Assemblee

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

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

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

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

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

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

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

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

Le riunioni si terranno in idonei luoghi messi a disposizione dell'azienda nell'unità produttiva.

In caso di comprovata impossibilità, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un idoneo locale nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva stessa.

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

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno dieci dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retribuite.

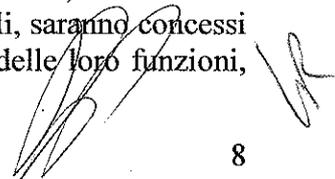
Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Nota a verbale.

Restano salve le eventuali normative di miglior favore in atto presso l'azienda.

Art. 16 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 difforni rispetto a tale impegno, sarà svolto un incontro con le Organizzazioni Sindacali territoriali presso l'associazione territoriale di competenza, al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancata risoluzione della vertenza, la stessa sarà esaminata dalle parti stipulanti a livello nazionale.

Chiarimento a verbale

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

Art. 21 Periodo di prova

La tabella viene sostituita come segue:



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature. On the right, there are two more signatures, one of which is a vertical line with a hook at the top, and another below it. The page number '9' is located at the bottom right corner.

<i>8° livello</i>	
<i>Quadri</i>	6 mesi
<i>Impiegati</i>	
<i>7° livello</i>	
<i>impiegati</i>	4 mesi e mezzo
<i>intermedi</i>	
<i>6° livello</i>	
<i>impiegati</i>	3 mesi
<i>intermedi</i>	2 mesi
<i>operai</i>	1 mese e mezzo
<i>5° livello</i>	
<i>intermedi</i>	2 mesi
<i>operai</i>	1 mese e mezzo
<i>4° livello</i>	
<i>impiegati</i>	2 mesi
<i>operai</i>	1 mese e mezzo
<i>3° livello</i>	
<i>impiegati</i>	2 mesi
<i>operai</i>	1 mese e mezzo
<i>2° livello</i>	15 gg di effettivo lavoro
<i>1° livello</i>	15 gg di effettivo lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

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

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

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

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

La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei

lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.

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

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

- incrementi di attività produttiva, necessità di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria;
- stati di necessità.

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

In caso di part-time verticale il periodo di 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 forfettaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

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

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



CHIARIMENTO A VERBALE

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

NOTA A VERBALE

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

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

Art. 25 Contratto a termine

Sostituito dal seguente

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.

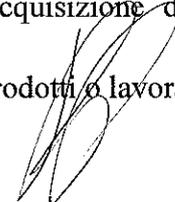
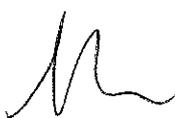
L'azienda informerà annualmente la RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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.

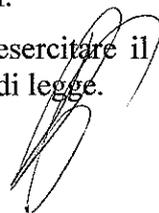
Ai sensi dell'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 368 del 2001, l'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata fino a 8 mesi, in relazione alle esigenze che ne determinano la stipula.

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 operai è confermato il preavviso previsto dall' art. 79 del presente ccnl

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.



Art. 26 Apprendistato professionalizzante

omissis

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

omissis

Art. 29 Inquadramento unico dei lavoratori

Omissis

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

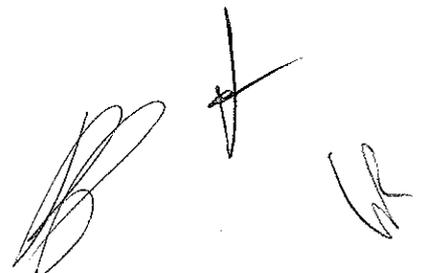
Art. 33 Flessibilità dell'orario di lavoro

Aggiungere dopo il secondo comma:

Il limite settimanale individuale di cui sopra, potrà essere elevato con accordo sindacale a livello aziendale.

Art.34 Lavoro straordinario, notturno e festivo

Omissis



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 impreveduti nelle consegne di materie prime o semilavorati da parte di fornitori adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative, punte di assenze anomale, sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda) a fronte di disponibilità volontarie alle prestazioni di lavoro 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.

Art. 38 Banca delle ore

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 Lavoratori diversamente abili

Viene sostituito dal seguente

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

In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale, tra le Direzioni Aziendali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti al fine di agevolarne la migliore

integrazione non emarginante, anche mediante la frequenza di corsi di formazione o riqualificazione professionale promossi dall'ente Regione, senza alcun onere per l'Azienda.

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

A livello territoriale, nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 8, si studieranno le opportune iniziative perché gli Enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o portatori di handicap allo scopo di favorirne la utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

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

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di portatori di handicap ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori portatori di handicap, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti riconoscono equo che il personale già assunto, rimasto invalido e mantenuto in servizio, sia computato nella quota di legge. Ritengono altresì equa l'integrale fiscalizzazione degli oneri sociali degli invalidi, assunti o mantenuti in servizio a termine di legge.

Le Parti concordano di intervenire presso gli Organi di Governo per l'emanazione a tal fine di appositi provvedimenti di legge.

Qualora per i lavoratori, tutori 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. 57 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.

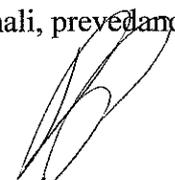
DICHIARAZIONE A VERBALE

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. 60 Ambiente di lavoro

Viene così sostituito

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

1 – Premessa – Doveri delle aziende e dei lavoratori

È compito del datore di lavoro:

- a) adottare le misure necessarie per la prevenzione e la sicurezza secondo la legislazione vigente;
- b) informare i lavoratori e le Rappresentanze Sindacali Unitarie sui rischi e sulle misure di protezione adottate;
- c) assicurare la disponibilità di adeguati strumenti di protezione individuale e collettiva.

I lavoratori sono tenuti a:

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

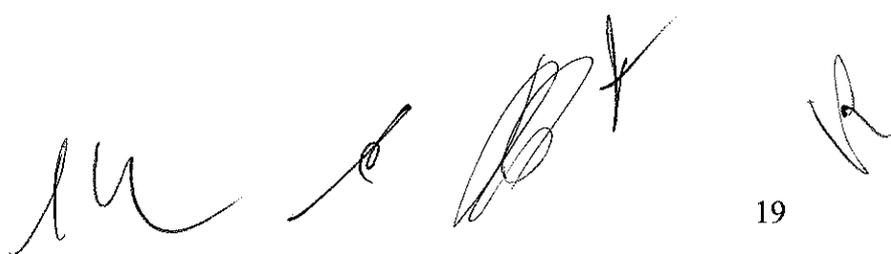
Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

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

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

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

Vengono istituiti:



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Norme applicative

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

documentazione così formulata sarà oggetto di ulteriore esame e discussione tra Rappresentanze Sindacali Unitarie ed azienda.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

2 - Rappresentanti per la sicurezza e ambiente

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

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

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

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

I datori di lavoro devono redigere:

Documento di valutazione dei rischi

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

Registro per gli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio.

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

Fermo restando l'obbligo di riservatezza e di non divulgazione, in ottemperanza a quanto disposto dal c. 5 art.19 D.Lgs. n° 626/1994 così come modificato dall'art.18 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 81/2008 su richiesta scritta e con sottoscrizione di apposito verbale di consegna, le imprese

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

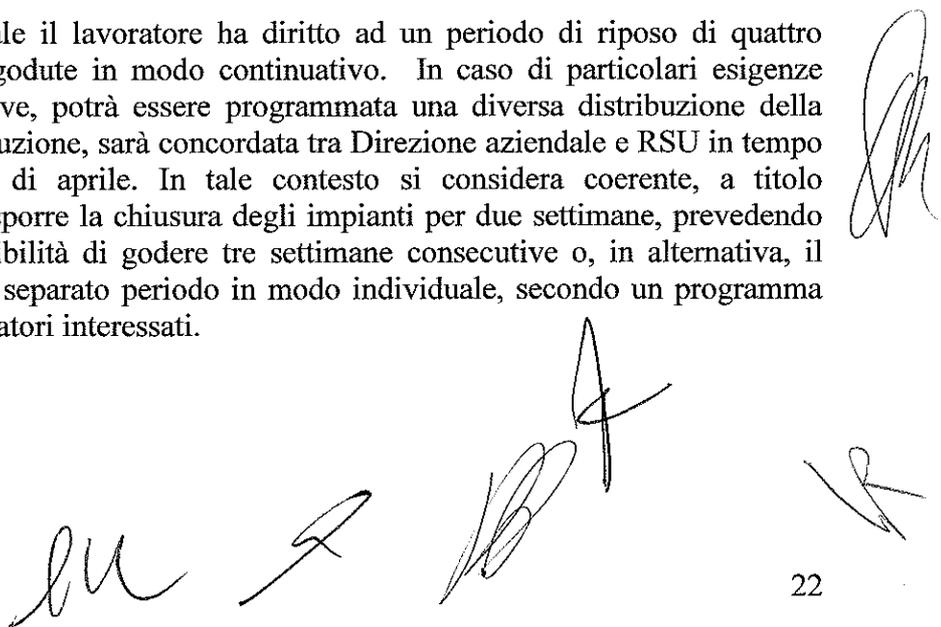
In tale ambito, le parti si impegnano fin d'ora ad integrare l'attuale disciplina contrattuale, con particolare riferimento ai temi dell'aggiornamento della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alla informazione e formazione dei lavoratori, tenuto conto dell'attuale impianto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

PARTE OPERAI

Art. 77 Ferie

il primo comma viene sostituito dal seguente:

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



The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the workers' representatives mentioned in the text. There are approximately five distinct signatures scattered across the bottom right portion of the page.

PARTE INTERMEDI

Art. 83 Ferie

e

PARTE IMPIEGATI

Art. 91 Ferie

inserire questo capoverso dopo il primo comma:

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

NORME PARTICOLARI PER I LAVORATORI MIGRANTI.

(parte comune a operai, intermedi, impiegati)

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.

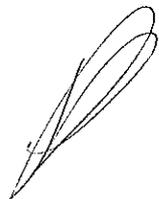
Da aggiungere all' ALLEGATO 6 Previdenza complementare

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 PENNE SPAZZOLE E PENNELLI
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 01.07.09</i>	<i>Una tantum</i>
8	123,06	61,53	36,92	24,61	191,86
7	114,52	57,26	34,36	22,90	178,55
6	108,84	54,42	32,65	21,77	169,68
5	103,04	51,52	30,91	20,61	160,65
4	98,26	49,13	29,48	19,65	153,20
3	93,00	46,50	27,90	18,60	145,00
2	85,86	42,93	25,76	17,17	133,87
1	83,67	26,83	16,10	10,73	83,67

Conseguentemente alle date sottoindicate troveranno applicazione i seguenti minimi

LIV.	<i>Minimi</i>		
	<i>dal 01/06/2008</i>	<i>dal 01/01/2009</i>	<i>dal 01/07/2009</i>
8	1.179,08	1216,00	1240,61
7	1.034,02	1.068,38	1.091,28
6	957,93	990,58	1.012,35
5	889,22	920,13	940,74
4	850,78	880,26	899,91
3	789,74	817,64	836,24
2	727,60	753,36	770,53
1	530,89	546,99	557,72

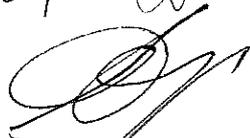
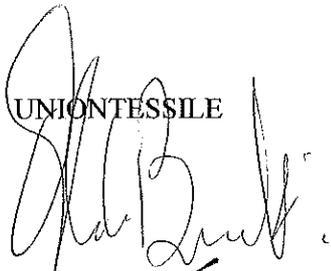
UNA TANTUM

L'importo una tantum di Euro 145,00 lordi (parametrato al 3 livello) verrà erogato con la retribuzione del mese di agosto 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:

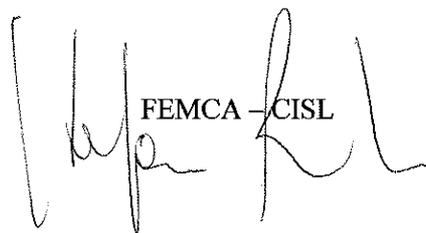
- servizio militare
- aspettativa
- congedo parentale
- cassa integrazione guadagni a zero ore.

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

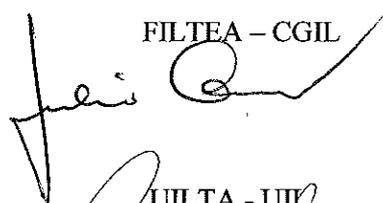
UNIONTESSILE



FEMCA - CISL



FILTEA - CGIL



UILTA - UIL



DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

UNIONTESSILE

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FEMCA - CISL

[Handwritten signature]

FILTEA - CGIL

[Handwritten signature]

UILTA - UIL

[Handwritten signature]