Calzaturieri (industria)|CNEL D121

Testo coordinato del ccnl per il settore Calzaturieri - Industria da valere per il periodo 2016 - 2026

Inizio validità : 1 aprile 2016 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2023

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Fonti del testo unico

Il presente testo unico è stato realizzato coordinando i seguenti documenti:

Documento	Data stipula	Parti stipulanti	Decorrenza e durata
ccnl	27/4/2017	ANCI e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil	1/4/2016 - 31/12/2019 (parte normativa ed economica)
accordo quote contrattuali (a)	21/6/2017	ANCI e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil	1/7/2017
accordo assistenza sanitaria (b)	5/7/2017	SMI, ASSOCALZATURIFICI, AIMPES, ANFAO, ASSOSPAZZOLE, ASSOSCRITTURA, ASSOGIOCATTOLI e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	5/7/2017
accordo welfare (b)	8/10/2018	ANCI e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil	1/5/2019
accordo Sanimoda/Previmoda	10/4/2020	SMI, ASSOCALZATURIFICI, AIMPES, ANFAO, ASSOSPAZZOLE, ASSOSCRITTURA, ASSOGIOCATTOLI e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	1/4/2020
Emergenza COVI-19	15/4/2020	SMI, ASSOCALZATURIFICI, AIMPES, ANFAO, ASSOSPAZZOLE, ASSOSCRITTURA, ASSOGIOCATTOLI e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	15/4/2020
Emergenza COVI-19 (c)	2/5/2020	Confindustria Moda, Assocalzaturifici, Assopellettieri, SMI, Unic e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	2/5/2020
accordo di rinnovo (d)	21/6/2021	ASSOCALZATURIFICI, e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	01/01/2020 - 31/12/2023 (parte normativa ed economica)
accordo quote contrattuali (e)	18/10/2021	ASSOCALZATURIFICI, e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	1/11/2021
accordo di rinnovo (f)	17/7/2024	ASSOCALZATURIFICI, e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	1/1/2024 - 31/12/2026 (parte normativa ed economica)

N.d.R.: il presente testo coordinato per il settore Calzaturieri - Industria 2016 - 2026 non è ufficiale ma è frutto di una elaborazione redazionale.

(a) Con l'accordo 21/6/2017 è stato modificato l'art. - Distribuzione del contratto - Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale.

(b) Con gli accordi 5/7/2017 e 8/10/2018 è stato modificato l'articolo 113 - Welfare sanitario.

(c) Con l'accordo 2/5/2020 viene inserito il nuovo documento Emergenza COVID-19 - Ex accordo 2/5/2020.

(d) Con l'accordo 21/6/2021 vengono modificati i seguenti articoli:

art. 5 - Decorrenza e durata

art. 8 - La contrattazione di secondo livello

art. 21 - Contratto a tempo determinato

art. 23 - Apprendistato

art. 25 - Periodo di prova

art. 28 - Mutamento e cumulo di mansioni

art. 29 - Orario di lavoro

art. 33 - Andamento attività produttiva

art. 35 - Banca delle ore

art. 45 - Corresponsione della retribuzione

art. 54 - Congedo matrimoniale

art. 56 - Permessi, assenze ed aspettative

art. 58 - Malattia ed infortunio non sul lavoro

art. 69 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

art. 112 - Aumenti Retributivi e nuovi minimi contrattuali

art. 113 - Welfare sanitario.

Vengono inoltre inseriti i seguenti docuementi:

Competitività e dumping contrattuale - Ex accr 21/6/2021

Contributo una tantum per il rinnovo contrattuale - Ex accr 21/6/2021

Molestie e la violenza nei luoghi di lavoro - Ex accr 21/6/2021

Commissioni Paritetiche Specifiche - Ex accr 21/6/202.

(e) Con l'accordo 18/10/2021 viene modificato l'art. 3 - Distribuzione contratto - Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale.

(f) Con l'accordo 17/7/2024 vengono modificati i seguenti articoli:

art. 3 - Distribuzione contratto - Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale art.

5 - Decorrenza e durata

art. 9 - Sistema informativo - Osservatorio Nazionale

art. 9 bis - Azioni positive per le pari opportunità

art. 21 - Contratto a tempo determinato

art. 29 - Orario di lavoro

art. 35 - Banca delle ore

art. 56 - Permessi, assenze ed aspettative

art. 57 - Congedi parentali

art. 58 - Malattia ed infortunio non sul lavoro

art. 66 - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza art.

84 - Ferie

art. 112 - Aumenti Retributivi e nuovi minimi contrattuali

art. 113 - Welfare sanitario

Protocollo n. 2 - Fondo di previdenza complementare "Previmoda"

Vengono inoltre inseriti i seguenti documenti:

Classificazione del personale - Commissione paritetica Ex accordo 17/7/2024.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Emergenza COVID-19 - Ex accordo 15/4/2020

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 15 aprile 2020

Premessa
Con il presente Protocollo, Confindustria Moda, le Associazioni di categoria in essa federate e le organizzazioni sindacali nazionali di categoria Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil intendono offrire alle imprese ed ai lavoratori del settore Moda un complesso di misure da implementare in un adeguato contesto organizzativo, per perseguire in un clima di collaborazione e di condivisione l'obiettivo di coniugare il valore primario della salute e della sicurezza del lavoro con la ripresa dell'attività produttiva e di tutte le attività economiche connesse, dopo il blocco previsto dal D.P.C.M. 10.4.2020.

La fermata di quasi tutte le attività produttive e commerciali del settore o ad esso collegate sta producendo gravi danni alle imprese ed alle tipiche filiere produttive e distributive della moda, largamente interconnesse ed interdipendenti, soprattutto nelle catene del valore e nei mercati internazionali. Ma la prosecuzione delle attività produttive potrà avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.

Per questo, considerata l'urgenza della ripresa delle attività per non pregiudicarne la stessa continuità, le Parti hanno inteso con il presente documento preparare il terreno alla ripartenza, secondo i tempi e le modalità che saranno previsti dai successivi provvedimenti governativi, con regole organizzative e di comportamento condivise, da implementare in tutte le imprese in uno spirito di collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori e loro rispettive rappresentanze.

Nella stesura del presente Protocollo, le Parti hanno assunto come premesse e linee guida le disposizioni contenute:

- nei D.P.C.M. del 8.3.2020, 11.3.2020, 22.3.2020 e 10.4.2020, nonché le Ordinanze ed i Decreti del Ministro della Salute e delle Regioni ad essi collegati o conseguenti;

- nel "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento del contagio COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 14.3.2020, sottoscritto da Governo, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.

Il presente Protocollo, opportunamente integrato con le misure specifiche per ogni contesto lavorativo, dovrà pertanto essere adottato in ogni impresa prima della ripresa delle attività produttive, assumendo la veste di "Protocollo aziendale", per poi essere progressivamente aggiornato in base all'evolversi della situazione organizzativa anche in relazione alla diffusione del contagio stesso. Nei casi in cui nelle imprese siano già stati adottati protocolli analoghi aventi il medesimo scopo, ne sarà verificata la coerenza con il presente documento.
Per favorire l'implementazione delle misure organizzative previste nel presente Protocollo, le Parti convengono sin da ora il possibile ricorso agli ammortizzatori sociali, con la conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, al fine di permettere alle imprese di

tutti i settori di applicare tali misure e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro. Sarà inoltre favorito e agevolato il ricorso allo Smart working, in tutte le postazioni di lavoro e le funzioni aziendali nelle quali l'organizzazione e le condizioni di efficienza lo possono consentire.

Ferma la necessità di dover adottare rapidamente i Protocolli aziendali di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus che prevedano procedure e regole di condotta, saranno coinvolte preventivamente le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro e, per le piccole imprese, sarà favorito il confronto con le rappresentanze sindacali territoriali, affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli R.L.S., tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali.

Nella fase attuale di blocco delle attività ai sensi del D.P.C.M. 10.4.2020, le aziende che ritengono di avere le prerogative per potersi avvalere della possibilità di continuare o riprendere l'attività con comunicazione al Prefetto ai sensi dell'art. 2, comma 3 del citato D.P.C.M., lo comunicheranno preventivamente alla R.S.U. o, per il tramite dell'Associazione territoriale, alle organizzazioni sindacali territoriali.

Infine, con il presente Protocollo le Parti intendono cogliere ed affrontare da alleati la sfida di coniugare il valore prioritario della salute e della sicurezza del lavoro con quello dell'attività economica, che solo se realizzati congiuntamente garantiscono la dignità di tutti i lavoratori, il loro benessere e quello dell'intera collettività.

Tutto ciò premesso, ad integrazione e completamento di quanto previsto dal "Protocollo condiviso per la regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio COVID-19" del 14.3.2020, le Parti hanno concordato il seguente.

Protocollo condiviso del settore Moda

Le imprese del settore Moda adottano il presente Protocollo di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, oltre a quanto previsto dai citati provvedimenti governativi, e applicano le ulteriori misure di precauzione di seguito elencate - da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione dell'R.L.S. e delle rappresentanze sindacali aziendali - per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro. Per le aziende in cui non è presente la R.S.U., sarà favorito il confronto con le organizzazioni sindacali territoriali per il tramite dell'Associazione industriale territoriale.

Ogni lavoratore, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/08 (Testo Unico sulla Sicurezza), al momento del proprio ingresso in azienda, deve rispettare tutte le disposizioni impartite dalle Autorità e dall'Azienda stessa, con la finalità di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

1. Comitato aziendale

È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione, con la partecipazione del datore di lavoro o di un suo delegato, del medico competente, del servizio di prevenzione e protezione, dell'R.L.S. e delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il Comitato aziendale:

- coopera con il datore di lavoro nella redazione del Protocollo aziendale;

- individua e propone le modalità di informazione a tutti i dipendenti ai sensi del punto 2;

- verifica l'applicazione del Protocollo aziendale e l'efficacia delle misure adottate;

- propone al datore di lavoro le necessarie modifiche di aggiornamento;

- coopera con il Comitato Nazionale di cui al presente Protocollo.

2. Informazione

L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliants informativi.

L'azienda inoltre adotta un programma di informazione (preventiva rispetto alla ripresa del lavoro) e formazione dei lavoratori sulle misure di sicurezza adottate per prevenire il contagio COVID-19 nell'ambiente lavorativo e delle misure di precauzione che i lavoratori devono adottare nel tragitto casa-lavoro.

In particolare, le informazioni riguardano

- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;

- la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;

- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene);

- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

3. Modalità di ingresso in azienda e di trasporto dei lavoratori

È obbligo da parte dei dipendenti chiamati ad accedere per lo svolgimento delle attività produttive, controllare la temperatura corporea prima di lasciare il proprio domicilio. In caso di febbre (oltre 37,5°) o altri sintomi influenzali è obbligo per questi di rimanere al proprio domicilio e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'Autorità Sanitaria.

Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea (con presa visione dell'informativa privacy di cui all'All. 1). Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.

Per questi casi si fa riferimento al D.L. n. 6 del 23.2.2020, art. 1, lett. h) e i).

Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento. Nel caso ciò non sia possibile, andranno individuate soluzioni alternative nel rispetto degli accordi vigenti.

I lavoratori sono invitati ad effettuare il tragitto casa - sede di lavoro preferibilmente con mezzi propri, se possibile utilizzati individualmente.

Nel caso di utilizzo di mezzi pubblici, i lavoratori saranno sempre dotati di mascherina protettiva ed istruiti sulle migliori norme di comportamento per ridurre al massimo le occasioni di contagio.

Nel caso in cui un numero rilevante di lavoratori dell'azienda debbano necessariamente utilizzare i mezzi pubblici, l'azienda è invitata a coordinarsi con le autorità locali (Sindaco o Azienda locale dei trasporti) per individuare ogni misura idonea a ridurre le occasioni di contagio (aumento degli spazi e dei posti disponibili, aumento delle corse, ecc).

4. Modalità di accesso dei fornitori esterni

Per l'accesso di fornitori esterni, tenuto conto della specifica struttura dei reparti aziendali, sono individuate procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti.

Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro.

Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno, occorre individuare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera.

Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione …), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo 3.

Le norme del presente Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive.

5. Pulizia e sanificazione in azienda

L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica (di norma settimanale) dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago. Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della Cir. n. 5443 del 22.2.2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione.

Occorre garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi.

L'azienda in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute secondo le modalità ritenute più opportune, può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga).

6. Precauzioni igieniche personali

È obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani.

L'azienda mette a disposizione in ogni reparto idonei mezzi detergenti per le mani.

È raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone.

7. Dispositivi di protezione individuale

L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo, vista l'attuale situazione di emergenza, è fondamentale.

Per questi motivi:

a) L'azienda, fornirà ad ogni dipendente un numero adeguato di mascherine protettive (con priorità per i lavoratori addetti ai reparti ad alta intensità di lavoro), che dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità.

b) Data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria.

c) È favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS (https://www.who.int/gpsc/5may/Guide_to_Local_Production.pdf) Qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro (o delle differenti distanze previste a livello regionale) e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle mascherine, e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc…) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

8. Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack...)

L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori, gli spogliatoi e le aree break è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di almeno 1 metro tra le persone che li occupano.

In ogni caso, se i locali mensa, gli spogliatoi e le aree fumatori dell'azienda, per la loro ampiezza in rapporto alla numerosità dei lavoratori, non possono consentire adeguati livelli di distanziamento tra i lavoratori stessi, è consigliata la chiusura delle mense (con la predisposizione di servizi alternativi), la chiusura degli spogliatoi o la predisposizione di altri spazi più ampi e l'utilizzo temporaneo di aree fumatori esterne.
Occorre provvedere alla organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie.

Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

9. Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e Smart work, rimodulazione dei livelli produttivi)

In riferimento ai D.P.C.M. citati in premessa, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai C.C.N.L. e d'intesa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali:

- disporre la chiusura di tutti i reparti e uffici diversi dalla produzione o, comunque, di quelli nei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo Smart work, o comunque a distanza. Agli smart workers viene inviata l'informativa sul lavoro agile (predisposta dall'Inail), che tutela la salute e sicurezza nello svolgimento del lavoro in tale modalità, anche per coloro che ai sensi di legge non hanno firmato specifico accordo;

- procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi;

- assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti, aumentare il "distanziamento sociale" e creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili. Ad esempio, a seconda dell'organizzazione aziendale e delle possibilità tecniche, si potrà:

• aumentare gli spazi tra le postazioni di lavoro degli addetti;

• aumentare i turni di lavoro nell'arco del giorno e della settimana;

• ridurre il numero degli addetti ad ogni turno, utilizzando gli strumenti contrattuali disponibili o gli ammortizzatori sociali.

- Utilizzare lo Smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza e, nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, anche con opportune rotazioni.

- Utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (Par, Rol, Banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione.

- Nel caso l'utilizzo degli istituti di cui al punto precedente non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti - Sospendere e annullare tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordati o organizzati.

10. Gestione entrata e uscita dei dipendenti

Laddove possibile, si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa).

Dove è possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

11. Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione

Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali.

Non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali.

Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in Smart work.

Il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista).

Sono confermate le norme dei C.C.N.L. in materia di diritto di assemblea che, tuttavia, potranno svolgersi solo nel rispetto delle norme di comportamento definite dal presente Protocollo o in videoconferenza.

12. Gestione di una persona sintomatica in azienda

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale o al capo-reparto; si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali; l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

L'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

13. Sorveglianza sanitaria/medico competente/R.L.S.

La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo).

Vanno privilegiate, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia.

La sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e le R.L.S./R.L.S.T..
Il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie.

Comitato Paritetico Nazionale COVID-19 del Settore Moda

È istituito il Comitato Paritetico Nazionale COVID-19 del settore Moda composta da

- un rappresentante di Confindustria Moda ed un rappresentante per ciascuna delle Associazioni federate in Confindustria Moda;

- due rappresentanti per ogni organizzazione sindacale.

Il Comitato opererà, anche con l'eventuale collaborazione di esperti, per tutta la durata dell'emergenza sanitaria COVID-19 e fino al 30.9.2020 e avrà il compito di:

1) diffondere presso le aziende e i lavoratori la conoscenza del presente Protocollo.

2) Curarne l'implementazione in ogni azienda, anche in collegamento con le rispettive organizzazioni di rappresentanza territoriale.

3) Verificare l'applicazione e l'efficacia delle misure indicate nel Protocollo.

4) Raccogliere e diffondere le migliori pratiche.

5) Aggiornare il Protocollo stesso in relazione all'andamento della situazione dell'emergenza sanitaria ed alle nuove conoscenze e strumentazioni che saranno rese disponibili dalla ricerca medica e dalle Istituzioni preposte all'emergenza sanitaria.

All. - Modello da completare con i riferimenti dell'azienda e adattare in base alle caratteristiche concrete del contesto aziendale

Informativa sul trattamento dei dati personali

Ai sensi del Regolamento Ue n. 679/2016 (cd. GDPR), si forniscono di seguito le informazioni in merito al trattamento dei dati personali dei soggetti che, durante l'emergenza COVID-19, c.d. Coronavirus, accedono ai locali e agli uffici di DENOMINAZIONE SOCIALE o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili.

Titolare del trattamento DENOMINAZIONE SOCIALE, con sede legale in Via/Piazza ..., n. ... - CAP - CITTÀ, e-mail: ...

SE L'IMPRESA HA NOMINATO IL DPO, INSERIRE: "Il Data Protection Officer è contattabile al seguente indirizzo mail: .../numero di telefono: ...".

Tipologia di dati personali trattati e di interessati

Nei limiti delle finalità e delle modalità definite nella presente informativa, sono oggetto di trattamento:

a) i dati attinenti alla temperatura corporea;

b) le informazioni in merito a contatti stretti ad alto rischio di esposizione, negli ultimi 14 giorni, con soggetti sospetti o risultati positivi al COVID-19;

c) le informazioni in merito alla provenienza, negli ultimi 14 giorni, da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS. I dati personali oggetto di trattamenti si riferiscono a:

a) il personale di DENOMINAZIONE SOCIALE. Rispetto a tali interessati, la presente informativa integra quella già fornita per il trattamento dei dati personali funzionale all'instaurazione e all'esecuzione del rapporto di lavoro;

b) i fornitori, i trasportatori, gli appaltatori, visitatori e ogni altro soggetto terzo autorizzati ad accedere ai locali e agli uffici di DENOMINAZIONE SOCIALE o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili.

Finalità e base giuridica del trattamento I dati personali saranno trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19, in esecuzione del Protocollo di sicurezza anti-contagio adottato ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020.

La base giuridica del trattamento è, pertanto, da rinvenirsi nell'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. art. 1, n. 7, lett. d) del D.P.C.M. 11.3.2020.

Natura del conferimento dei dati personali

Il conferimento dei dati è necessario per accedere ai locali e agli uffici di DENOMINAZIONE SOCIALE o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili. Un eventuale rifiuto a conferirli impedisce di consentire l'ingresso.

Modalità, ambito e durata del trattamento

Il trattamento è effettuato dal personale di DENOMINAZIONE SOCIALE che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine alle finalità e alle modalità del trattamento. [SE INVECE IL TRATTAMENTO È SVOLTO DA UN RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO - società o altri organismi esterni cui sia affidato il servizio) - INDICARE: "Il trattamento è effettuato DENOMINAZIONE DEL RESPONSABILE, nella sua qualità di Responsabile del trattamento."].

Con riferimento alla misurazione della temperatura corporea, DENOMINAZIONE SOCIALE non effettua alcuna registrazione del dato. L'identificazione dell'interessato e la registrazione del superamento della soglia di temperatura potrebbero avvenire solo qualora fosse necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso. In tal caso, l'interessato sarà informato della circostanza.

I dati personali non saranno oggetto di diffusione, né di comunicazione a terzi, se non in ragione delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19).

I dati saranno trattati per il tempo strettamente necessario a perseguire la citata finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e conservati non oltre il termine dello stato d'emergenza, attualmente fissato al 31 luglio 2020 Aella Delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020.

Trasferimento dei dati fuori dall'Unione Europea

INSERIRE SOLO SE PREVISTO IL TRASFERIMENTO IN PAESI EXTRA UE, INDICATO LE GARANZIE DI PROTEZIONE ADOTTATE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 46 E 47 DEL GDPR.

Diritti degli interessati

In qualsiasi momento, gli interessati hanno il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la relativa cancellazione. È, altresì, possibile opporsi al trattamento e richiederne la limitazione.
Queste richieste potranno essere rivolte a DENOMINAZIONE SOCIALE, con sede legale in Via/Piazza ..., n. ... - CAP - CITTÀ, e- mail: ....

Inoltre, nel caso in cui si ritenga che il trattamento sia stato svolto in violazione della normativa sulla protezione dei dati personali, è riconosciuto il diritto di presentare reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Piazza Venezia, 11 - 00187 - Roma.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 2 maggio 2020

Premessa

Con il presente Protocollo, Confindustria Moda, le Associazioni di categoria in essa federate e le Organizzazioni Sindacali nazionali di categoria Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil intendono offrire alle imprese ed ai lavoratori del settore Moda un complesso di misure da implementare in un adeguato contesto organizzativo, per perseguire in un clima di collaborazione e di condivisione l'obiettivo di coniugare il valore primario della salute e della sicurezza del lavoro con la ripresa dell'attività produttiva e di tutte le attività economiche connesse, dopo il blocco previsto dal D.P.C.M. 10.4.2020 e dal D.P.C.M. 26.4.2020.

La fermata di quasi tutte le attività produttive e commerciali del settore o ad esso collegate sta producendo gravi danni alle imprese ed alle tipiche filiere produttive e distributive della moda, largamente interconnesse ed interdipendenti, soprattutto nelle catene del valore e nei mercati internazionali. Ma la prosecuzione delle attività produttive potrà avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione. La mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione, ai sensi del D.P.C.M. 26.4.2020, determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Per questo, considerata l'urgenza della ripresa delle attività per non pregiudicarne la stessa continuità, le Parti hanno inteso con il presente documento preparare il terreno alla ripartenza, secondo i tempi e le modalità che saranno previsti dai successivi provvedimenti governativi, con regole organizzative e di comportamento condivise, da implementare in tutte le imprese in uno spirito di collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori e loro rispettive rappresentanze.

Nella stesura del presente Protocollo, le Parti hanno inteso dare attuazione per il settore moda a quanto previsto:

- nei D.P.C.M. dell'8.3.2020, 11.3.2020, 22.3.2020, 10.4.2020 e 26.4.2020, nonché le Ordinanze ed i Decreti del Ministro della Salute e delle Regioni ad essi collegati o conseguenti;

- nel "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento del contagio Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 24.4.2020, sottoscritto da Governo, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.

Il presente Protocollo, opportunamente integrato con le misure specifiche per ogni contesto lavorativo, dovrà pertanto essere adottato in ogni impresa prima della ripresa delle attività produttive, assumendo la veste di "Protocollo aziendale", per poi essere progressivamente aggiornato in base all'evolversi della situazione organizzativa anche in relazione alla diffusione del contagio stesso. Nei casi in cui nelle imprese siano già stati adottati protocolli analoghi aventi il medesimo scopo, ne sarà verificata la coerenza con il presente documento.

Per favorire l'implementazione delle misure organizzative previste nel presente Protocollo, le Parti convengono sin da ora il possibile ricorso agli ammortizzatori sociali, con la conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, al fine di permettere alle imprese di tutti i settori di applicare tali misure e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro. Sarà inoltre favorito e agevolato il ricorso allo smart working, in tutte le postazioni di lavoro e le funzioni aziendali nelle quali l'organizzazione e le condizioni di efficienza lo possono consentire.

Ferma la necessità di dover adottare rapidamente i Protocolli aziendali di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus che prevedano procedure e regole di condotta, saranno coinvolte preventivamente le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro e, per le piccole imprese, sarà favorito il confronto con le rappresentanze sindacali territoriali, affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli R.L.S., tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali.

Nella fase attuale di blocco delle attività ai sensi del D.P.C.M. 10.4.2020 e 26.4.2020, le aziende che ritengono di avere le prerogative per potersi avvalere della possibilità di continuare o riprendere l'attività con comunicazione al Prefetto ai sensi dell'art. 2, comma 3 del citato D.P.C.M., lo comunicheranno preventivamente alla R.S.U. o, per il tramite dell'Associazione territoriale, alle organizzazioni sindacali territoriali.

Infine, con il presente Protocollo le Parti intendono cogliere ed affrontare da alleati la sfida di coniugare il valore prioritario della salute e della sicurezza del lavoro con quello dell'attività economica, che solo se realizzati congiuntamente garantiscono la dignità di tutti i lavoratori, il loro benessere e quello dell'intera collettività.

Tutto ciò premesso, ad integrazione e completamento di quanto previsto dal "Protocollo condiviso per la regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio Covid-19" del 24.4.2020, le Parti hanno concordato il seguente.

Protocollo condiviso del settore Moda

Le imprese del settore Moda, che applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle Associazioni firmatarie del presente accordo, adottano il Protocollo di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, oltre a quanto previsto dai citati provvedimenti governativi, e applicano le ulteriori misure di precauzione di seguito elencate - da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione dell'R.L.S. e delle rappresentanze sindacali aziendali - per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro. Per le aziende in cui non è presente la R.S.U., sarà favorito il confronto con le organizzazioni sindacali territoriali per il tramite dell'Associazione industriale territoriale.

Ogni lavoratore, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/08 (Testo Unico sulla Sicurezza), al momento del proprio ingresso in azienda, deve rispettare tutte le disposizioni impartite dalle Autorità e dall'Azienda stessa, con la finalità di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

1. Comitato Aziendale

• È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione, con la partecipazione del datore di lavoro o di un suo delegato, del medico competente, del servizio di prevenzione e protezione, dell'R.L.S. e delle rappresentanze sindacali aziendali. Il Comitato aziendale:

- coopera con il datore di lavoro nella redazione del Protocollo aziendale;

- individua e propone le modalità di informazione a tutti i dipendenti ai sensi del punto 2;

- verifica l'applicazione del Protocollo aziendale e l'efficacia delle misure adottate;

- propone al datore di lavoro le necessarie modifiche di aggiornamento;

- coopera con il Comitato Nazionale di cui al presente Protocollo.

Potranno essere inoltre costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, comitati per le finalità del Protocollo, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID-19.

2. Informazione

• L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliants informativi.

• L'azienda inoltre adotta un programma di informazione (preventiva rispetto alla ripresa del lavoro) e formazione dei lavoratori sulle misure di sicurezza adottate per prevenire il contagio Covid-19 nell'ambiente lavorativo e delle misure di precauzione che i lavoratori devono adottare nel tragitto casa-lavoro.

• In particolare, le informazioni riguardano

- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;

- la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;

- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene);

- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

3. Modalità di ingresso in azienda e di trasporto dei lavoratori

• È obbligo da parte dei dipendenti chiamati ad accedere per lo svolgimento delle attività produttive, controllare la temperatura corporea prima di lasciare il proprio domicilio. In caso di febbre (oltre 37,5°) o altri sintomi influenzali è obbligo per questi di rimanere al proprio domicilio e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'Autorità Sanitaria.

• Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea (con presa visione dell'informativa privacy di cui all'Allegato 1). Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

• Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.

• Per questi casi si fa riferimento al D.L. n. 6 del 23.2.2020, art. 1, lett. h) e i).

• L' ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.

• Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.

• Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento. Nel caso ciò non sia possibile, andranno individuate soluzioni alternative nel rispetto degli accordi vigenti.

• I lavoratori sono invitati ad effettuare il tragitto casa - sede di lavoro preferibilmente con mezzi propri, se possibile utilizzati individualmente.

• Nel caso di utilizzo di mezzi pubblici, i lavoratori saranno sempre dotati di mascherina protettiva ed istruiti sulle migliori norme di comportamento per ridurre al massimo le occasioni di contagio.

• Nel caso in cui un numero rilevante di lavoratori dell'azienda debbano necessariamente utilizzare i mezzi pubblici, l'azienda è invitata a coordinarsi con le autorità locali (Sindaco o Azienda locale dei trasporti) per individuare ogni misura idonea a ridurre le occasioni di contagio (aumento degli spazi e dei posti disponibili, aumento delle corse, ecc).

4. Modalità di accesso dei fornitori esterni

• Per l'accesso di fornitori esterni, tenuto conto della specifica struttura dei reparti aziendali, sono individuate procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti.

• Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro.

• Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno, occorre individuare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera.

• Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione …), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo 3.

• Le norme del presente Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive.

• in caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti.

• L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

5. Pulizia e sanificazione in azienda

• L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica (di norma settimanale) dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago.

• Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22.2.2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione.

• Occorre garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi.

• L'azienda in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute secondo le modalità ritenute più opportune, può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga).

• nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della Circolare 5443 del 22.2.2020.

6. Precauzioni igieniche personali

• È obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani.

• L'azienda mette a disposizione in ogni reparto idonei mezzi detergenti per le mani.

• È raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone.

• I detergenti per le mani di cui sopra devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.

7. Dispositivi di protezione individuale

• L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo, vista l'attuale situazione di emergenza, è fondamentale. Per questi motivi:

a. L'azienda, fornirà ad ogni dipendente un numero adeguato di mascherine protettive (con priorità per i lavoratori addetti ai reparti ad alta intensità di lavoro), che dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità.

b. Data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria.

c. È favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS (https://www.who.int/gpsc/5may/Guide_to_Local_Production.pdf)

• Qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro (o delle differenti distanze previste a livello regionale) e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle mascherine, e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc…) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

• nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno i DPI idonei. È previsto, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica, come del resto normato dal D.L. n. 9 (art. 34) in combinato con il D.L. n. 18 (art 16, comma 1)

• L'Azienda predispone un buon ricambio dell'aria in tutti gli ambienti dove sono presenti postazioni di lavoro e personale per favorire una riduzione delle concentrazioni degli inquinanti specifici, degli odori, dell'umidità e del bioaerosol che può trasportare batteri, virus, allergeni.

Il ricambio dell'aria tiene conto del numero di lavoratori presenti, del tipo di attività svolta e della durata della permanenza negli ambienti di lavoro, evitando la creazione di condizioni di disagio (correnti d'aria o freddo/caldo eccessivo) per il personale nell'ambiente di lavoro. Negli edifici dotati di impianti dl Ventilazione, le aziende faranno riferimento alle eventuali indicazioni delle autorità sanitarie.
Occorre permettere un buon ricambio dell'aria anche negli ambienti/spazi dove sono presenti i distributori automatici di bevande calde, acqua e alimenti.

8. Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack …)

• L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori, gli spogliatoi e le aree break è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di almeno 1 metro tra le persone che li occupano.

• In ogni caso, se i locali mensa, gli spogliatoi e le aree fumatori dell'azienda, per la loro ampiezza in rapporto alla numerosità dei lavoratori, non possono consentire adeguati livelli di distanziamento tra i lavoratori stessi, è consigliata la chiusura delle mense (con la predisposizione di servizi alternativi), la chiusura degli spogliatoi o la predisposizione di altri spazi più ampi e l'utilizzo temporaneo di aree fumatori esterne.

• Occorre provvedere alla organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie.

• Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

9. Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi)

In riferimento ai D.P.C.M. citati in premessa, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai C.C.N.L. e d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali:

• disporre la chiusura di tutti i reparti e uffici diversi dalla produzione o, comunque, di quelli nei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza. Agli smart workers viene inviata l'informativa sul lavoro agile (predisposta dall'Inail), che tutela la salute e sicurezza nello svolgimento del lavoro in tale modalità, anche per coloro che ai sensi di legge non hanno firmato specifico accordo;

• procedere ad una rimoludazione dei livelli produttivi;

• assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti, aumentare il "distanziamento sociale" e creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili. Ad esempio, a seconda dell'organizzazione aziendale e delle possibilità tecniche, si potrà:

- aumentare gli spazi tra le postazioni di lavoro degli addetti;

- aumentare i turni di lavoro nell'arco del giorno e della settimana;

- ridurre il numero degli addetti ad ogni turno, utilizzando gli strumenti contrattuali disponibili o gli ammortizzatori sociali.

• Utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza e, nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, anche con opportune rotazioni.

- Utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (Par, Rol, Banca Ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione.

- Nel caso l'utilizzo degli istituti di cui al punto precedente non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti

• Sospendere e annullare tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordati o organizzati.

Il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

È necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni.

10. Gestione entrata e uscita dei dipendenti

• Laddove possibile, si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa).

• Dove è possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

11. Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione

• Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali.

• Non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali.

• Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart work.

• Il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista).

• Sono confermate le norme dei C.C.N.L. in materia di diritto di assemblea che, tuttavia, potranno svolgersi solo nel rispetto delle norme di comportamento definite dal presente Protocollo o in videoconferenza.

12. Gestione di una persona sintomatica in azienda

• Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale o al capo-reparto; si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali; l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

• L'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

• Il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

13. Sorveglianza Sanitaria/Medico competente/R.L.S.

• La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. Decalogo).

• Vanno privilegiate, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia.

• La sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio.

• Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e le R.L.S./R.L.S.T..

• Il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy.

• Il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie. Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglia sanitaria, potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori.

• Alla ripresa delle attività, è opportuno che sia coinvolto il medico competente per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19.

È raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età.

Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione". (D.Lgs. 81/08 e s.m.i, art. 41, comma 2 lett. e ter), anche per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

Comitato Paritetico Nazionale Covid-19 del settore Moda

È istituito il Comitato Paritetico Nazionale Covid-19 del settore Moda composta da

- un rappresentante di Confindustria Moda ed un rappresentante per ciascuna delle Associazioni federate in Confindustria Moda;

- due rappresentanti per ogni organizzazione sindacale.

Il Comitato opererà, anche con l'eventuale collaborazione di esperti, per tutta la durata dell'emergenza sanitaria Covid-19 e fino al 30.9.2020 e avrà il compito di:

1) diffondere presso le aziende e i lavoratori la conoscenza del presente Protocollo.

2) Curarne l'implementazione in ogni azienda, anche in collegamento con le rispettive organizzazioni di rappresentanza territoriale.

3) Verificare l'applicazione e l'efficacia delle misure indicate nel Protocollo.

4) Raccogliere e diffondere le migliori pratiche.

5) Aggiornare il Protocollo stesso in relazione all'andamento della situazione dell'emergenza sanitaria ed alle nuove conoscenze e strumentazioni che saranno rese disponibili dalla ricerca medica e dalle Istituzioni preposte all'emergenza sanitaria.

Allegato - Modello da completare con i riferimenti dell'azienda e adattare in base alle caratteristiche concrete del contesto aziendale

Informativa sul trattamento dei dati personali

Ai sensi del Regolamento Ue n. 679/2016 (cd. GDPR), si forniscono di seguito le informazioni in merito al trattamento dei dati personali dei soggetti che, durante l'emergenza COVID-19, c.d. Coronavirus, accedono ai locali e agli uffici di DENOMINAZIONE SOCIALE o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili.

Titolare del trattamento

DENOMINAZIONE SOCIALE, con sede legale in Via/Piazza …, n. … - CAP - CITTÀ, e-mail: … SE L'IMPRESA HA NOMINATO IL DPO, INSERIRE: "Il Data Protection Officer è contattabile al seguente indirizzo mail: …/numero di telefono: …".

Tipologia di dati personali trattati e di interessati

Nei limiti delle finalità e delle modalità definite nella presente informativa, sono oggetto di trattamento:

a) i dati attinenti alla temperatura corporea;

b) le informazioni in merito a contatti stretti ad alto rischio di esposizione, negli ultimi 14 giorni, con soggetti sospetti o risultati positivi al COVID-19;

c) le informazioni in merito alla provenienza, negli ultimi 14 giorni, da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS. I dati personali oggetto di trattamenti si riferiscono a:

a) il personale di DENOMINAZIONE SOCIALE. Rispetto a tali interessati, la presente informativa integra quella già fornita per il trattamento dei dati personali funzionale all'instaurazione e all'esecuzione del rapporto di lavoro;
b) i fornitori, i trasportatori, gli appaltatori, visitatori e ogni altro soggetto terzo autorizzati ad accedere ai locali e agli uffici di DENOMINAZIONE SOCIALE o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili.

Finalità e base giuridica del trattamento

I dati personali saranno trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19, in esecuzione del Protocollo di sicurezza anti-contagio adottato ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020.

La base giuridica del trattamento è, pertanto, da rinvenirsi nell'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020.

Natura del conferimento dei dati personali

Il conferimento dei dati è necessario per accedere ai locali e agli uffici di DENOMINAZIONE SOCIALE o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili. Un eventuale rifiuto a conferirli impedisce di consentire l'ingresso.

Modalità, ambito e durata del trattamento

Il trattamento è effettuato dal personale di DENOMINAZIONE SOCIALE che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine alle finalità e alle modalità del trattamento.

[SE INVECE IL TRATTAMENTO È SVOLTO DA UN RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO - società o altri organismi esterni cui sia affidato il servizio) - INDICARE: "Il trattamento è effettuato DENOMINAZIONE DEL RESPONSABILE, nella sua qualità di Responsabile del trattamento."].

Con riferimento alla misurazione della temperatura corporea, DENOMINAZIONE SOCIALE non effettua alcuna registrazione del dato. L'identificazione dell'interessato e la registrazione del superamento della soglia di temperatura potrebbero avvenire solo qualora fosse necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso. In tal caso, l'interessato sarà informato della circostanza.

I dati personali non saranno oggetto di diffusione, né di comunicazione a terzi, se non in ragione delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19).

I dati saranno trattati per il tempo strettamente necessario a perseguire la citata finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e conservati non oltre il termine dello stato d'emergenza, attualmente fissato al 31 luglio 2020 nella Delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020.

Trasferimento dei dati fuori dall'Unione Europea

INSERIRE SOLO SE PREVISTO IL TRASFERIMENTO IN PAESI EXTRA UE, INDICATO LE GARANZIE DI PROTEZIONE ADOTTATE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 46 E 47 DEL GDPR.

Diritti degli interessati

In qualsiasi momento, gli interessati hanno il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la relativa cancellazione. È, altresì, possibile opporsi al trattamento e richiederne la limitazione.

Queste richieste potranno essere rivolte a DENOMINAZIONE SOCIALE, con sede legale in Via/Piazza …, n. … - CAP - CITTÀ, e- mail: …

Inoltre, nel caso in cui si ritenga che il trattamento sia stato svolto in violazione della normativa sulla protezione dei dati personali, è riconosciuto il diritto di presentare reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Piazza Venezia, 11 - 00187 - Roma.

Articolo 1
Disposizioni generali

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali, in quanto applicabili ai lavoratori disciplinati dal presente contratto.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra e la non applicabilità degli usi di cui all'art. 17 del R.D.L. 13.11.1924, n. 1825, le parti convengono che non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dai lavoratori.

Articolo 2
Reclami e controversie

Ferme restando le possibilità di intervento delle Rappresentanze Sindacali previste dalle vigenti disposizioni di legge e degli accordi interconfederali sottoscritti da Confindustria con le Confederazioni Sindacali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme dell'azienda, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle componenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali nazionali, regionali o territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la definizione.

Articolo 3

Distribuzione contratto - Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Le Aziende industriali sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio un Cd o supporto digitale equivalente contenente la copia del presente contratto di lavoro entro la fine del mese di settembre 2018.

Ogni azienda, altresì, metterà a disposizione, in luogo accessibile a tutti i dipendenti, una copia cartacea.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente Contratto.

In relazione all'entrata in vigore del presente C.C.N.L. ed alla distribuzione del testo contrattuale, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità che verranno stabilite dalle parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni Sindacali Nazionali.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Quote contrattuali - Contributi non iscritti

Art. 3 - Distribuzione contratto - Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Le Aziende industriali sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente [~~in servizio un CD o~~] su supporto digitale equivalente contenente la copia del presente Contratto di lavoro entro la fine del mese di [~~febbraio 2022~~] febbraio 2025.

Ogni azienda, altresì, metterà a disposizione, in luogo accessibile a tutti i dipendenti, una copia cartacea.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente Contratto.

In relazione all'entrata in vigore del presente C.C.N.L. ed alla distribuzione del testo contrattuale, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità che verranno stabilite dalle parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni Sindacali Nazionali.

Protocollo sulle modalità di esecuzione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale, sottoscritto il 17.7.2024

Si è convenuto la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta e al versamento della quota di sottoscrizione contrattuale di 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca - Cisl, Filctem - Cgil e Uiltec - Uil.

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni Sindacali nazionali Femca - Cisl, Filctem - Cgil e Uiltec - Uil e dei singoli lavoratori. Essa non comporta responsabilità ed iniziative per le aziende, che si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

La procedura concordata tra le parti è la seguente:

1. entro il 30.9.2024 le Direzioni aziendali e le Organizzazioni Sindacali, ciascuna per proprio conto, informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca - Cisl, Filctem - Cgil e Uiltec - Uil ai lavoratori non iscritti (Allegato A);

2. unitamente alla busta paga di competenza del mese di settembre 2024 , l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'avviso di cui al presente Accordo (Allegato B);

3. entro trenta giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga di competenza de settembre 2024, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;

4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di 40 euro sul saldo della retribuzione di competenza del mese di novembre 2021;

5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga di competenza del mese di settembre 2024 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei 5 giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;

6. la trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto di voler devolvere la quota di sottoscrizione contrattuale ad altra e diversa Organizzazione Sindacale;

7. entro il 31.1.2025, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul seguente c/c: n. IBAN IT67N0100503200000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro Roma - Bissolati intestato a Femca - Cisl, Filctem - Cgil, Uiltec - Uil a mezzo di bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;

8. entro il 28.2.2025, le Direzioni aziendali comunicheranno alle R.S.U.,o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca - Cisl, Filctem - Cgil e Uiltec - Uil, l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza;

9. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al giorno 30.4.2025 e successivamente potranno essere distrutti.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le Organizzazioni sindacali provinciali Femca - Cisl, Filctem - Cgil e Uiltec - Uil potranno richiedere, entro il 30 aprile 2025, alle Direzioni aziendali una autodichiarazione che, salvaguardando la segretezza dei nominativi dei lavoratori, attesti esclusivamente il numero complessivo dei non aderenti alla sottoscrizione.

Le Parti si impegnano a diffondere, con gli strumenti normalmente in uso, presso i propri associati e le strutture periferiche, gli allegati al presente protocollo.

All. "A" al Protocollo del luglio 2024

Comunicato al lavoratori

In relazione alla sottoscrizione dell'Accordo 17 luglio 2024 di rinnovo del C.C.N.L. è stata convenuta la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta e al versamento delle quote di sottoscrizione contrattuale di 40 Euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl,Filctem-Cgil e Uiltec-Uil.

La procedura concordata tra le Parti è la seguente:

1. entro il 30 settembre 2024, le Direzioni aziendali e le Organizzazioni Sindacali, ciascuna per proprio conto, informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il presente comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca- Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil ai lavoratori non iscritti;

2. unitamente alla busta paga del mese di settembre 2024 , l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l’apposito avviso relativo alla sottoscrizione;

3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga di settembre 2024, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;

4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di 40 euro sul saldo della retribuzione del mese di novembre 2024;

5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di settembre 2024 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei 5 giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;

6. la trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto, entro il suddetto termine, di voler devolvere la quota di sottoscrizione ad altra e diversa Organizzazione Sindacale.

All. "B" al Protocollo del luglio 2024

Avviso al lavoratori

Quota di partecipazione alle spese contrattuali per i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil

La informiamo che, in relazione all'Accordo 17 luglio 2024, Femca-CISL, Filctem-CGIL e Uiltec-UIL hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a 40 Euro a carico dei lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali Femca-CISL, Filctem- CGIL, Uiltec-UIL, da trattenere sulle competenze a saldo relative alla retribuzione del mese di settembre 2017 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale 17 luglio 2024.

La ritenuta verrà versata dall'Azienda sul seguente c/c : n. IBAN IT67N0100503200000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro - Roma-Bissolati, intestato a Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil.

Qualora Lei non sia d'accordo o intenda devolvere la quota di sottoscrizione ad altra e diversa Organizzazione sindacale dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione Aziendale entro il termine di cinque giorni lavorativi dalla distribuzione della presente busta paga.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 21 giugno 2017

Quote contrattuali - Contributi non iscritti Contributo contrattuale

Si conviene la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta e al versamento della quota di sottoscrizione contrattuale di 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca - Cisl, Filctem - Cgil e Uiltec - Uil.

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni sindacali nazionali Femca - Cisl, Filctem - Cgil e Uiltec - Uil e dei singoli lavoratori. Essa non comporta responsabilità ed iniziative per le aziende, che si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

La procedura concordata tra le parti è la seguente:

1. entro il 30.11.2021 le Direzioni aziendali e le Organizzazioni Sindacali, ciascuna per proprio conto, informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca - Cisl, Filctem - Cgil e Uiltec - Uil ai lavoratori non iscritti (Allegato A);

2. unitamente alla busta paga del mese di novembre 2021, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'avviso di cui al presente Accordo (Allegato B);

3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di novembre 2021 i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;

4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di 40 euro sul saldo della retribuzione del mese di gennaio 2022;

5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di novembre 2021 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei 5 giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;

6. la trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto di voler devolvere la quota di sottoscrizione contrattuale ad altra e diversa Organizzazione Sindacale;

7. entro il 31.3.2022, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul seguente c/c: n. Iban IT13U0832703211000000004904 presso Banca di Credito Cooperativo di Roma - ag. 7, intestato a Femca - Cisl, Filctem - Cgil, Uiltec - Uil a mezzo di bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;

8. entro il 31.5.2022, le Direzioni aziendali comunicheranno alle R.S.U., o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca - Cisl, Filctem - Cgil e Uiltec - Uil, l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza;

9. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al giorno 31.7.2022 e successivamente potranno essere distrutti.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le Organizzazioni Sindacali Provinciali Femca - Cisl, Filctem - Cgil e Uiltec - Uil potranno richiedere, entro il 31.7.2022, alle Direzioni aziendali una autodichiarazione che, salvaguardando la segretezza dei nominativi dei lavoratori, attesti esclusivamente il numero complessivo dei non aderenti alla sottoscrizione.

Le Parti si impegnano a diffondere, con gli strumenti normalmente in uso, presso i propri associati e le strutture periferiche, gli allegati al presente protocollo.

All. B - Avviso ai lavoratori

Quota di partecipazione alle spese contrattuali per i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil

La informiamo che, in relazione all'Accordo 21.6.2021 di rinnovo del C.C.N.L. 27.4.2017, Femca - Cisl, Filctem - Cgil e Uiltec - Uil hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni
Sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil da trattenere sulle competenze a saldo relative alla retribuzione del mese di gennaio 2022 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del Contratto nazionale 21.6.2021.

La ritenuta verrà versata dall'Azienda alle OO.SS. firmatarie il C.C.N.L..

Qualora Lei non sia d'accordo o intenda devolvere la quota di sottoscrizione ad altra e diversa Organizzazione Sindacale dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro il termine di cinque giorni lavorativi dalla distribuzione della presente busta paga.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 21 giugno 2017

Quote contrattuali - Contributi non iscritti

Trattenuta e versamento della quota di sottoscrizione contrattuale

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni sindacali nazionali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e dei singoli lavoratori. Essa non comporta responsabilità ed iniziative per le aziende, che si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

La procedura concordata tra le parti è la seguente:

1. entro il 31 luglio 2017 le Direzioni aziendali e le Organizzazioni Sindacali, ciascuna per proprio conto, informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil ai lavoratori non iscritti (Allegato A);

2. unitamente alla busta paga del mese di luglio 2017, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'avviso di cui al presente Accordo (Allegato B);

3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di luglio 2017 i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;

4. l'Azienda provvedere ad effettuare la trattenuta di 40 euro sul saldo della retribuzione del mese di settembre 2017;

5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di luglio 2017 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei 5 giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;

6. la trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto di voler devolvere la quota di sottoscrizione contrattuale ad altra e diversa Organizzazione Sindacale;

7. entro il 30 novembre 2017, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul seguente c/c: n. IBAN IT67 N 0100503200 000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro - Roma-Bissolati, intestato a Femca-Cisl, Filctem-CgiI, Uiltec-Uil a mezzo di bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;

8. entro il 31 gennaio 2018, le Direzioni aziendali comunicheranno alle R.S.U. o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil, l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza;

9. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al giorno 30 marzo 2018 e successivamente potranno essere distrutti.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le Organizzazioni sindacali provinciali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil potranno richiedere, entro il 30 marzo 2018, alle Direzioni aziendali una autodichiarazione che, salvaguardando la segretezza dei nominativi dei lavoratori, attesti esclusivamente il numero complessivo dei non aderenti alla sottoscrizione.

Le Parti si impegnano a diffondere, con gli strumenti normalmente in uso, presso i propri associati e le strutture periferiche, gli allegati al presente protocollo.

All. - Allegato "A" al Protocollo del 8 giugno 2017

Comunicato ai lavoratori

In relazione alla sottoscrizione dell'Accordo 27 aprile 2017 di rinnovo del C.C.N.L. 29 novembre 2013 è stata convenuta la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta e al versamento delle quote di sottoscrizione contrattuale di 40 Euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl,Filctem-Cgil e Uiltec-Uil.

La procedura concordata tra le Parti è la seguente:

1. entro il 31 luglio 2017, le Direzioni aziendali e le Organizzazioni Sindacali, ciascuna per proprio conto, informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il presente comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filctem- Cgil e Uiltec-Uil ai lavoratori non iscritti;

2. unitamente alla busta paga del mese di luglio 2017, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione;

3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di luglio 2017,i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;

4. l'Azienda provvedere ad effettuare la trattenuta di 40 Euro sul saldo della retribuzione del mese di settembre 2017;

5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di luglio 2017 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei 5 giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;

6. la trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto, entro il suddetto termine, di voler devolvere la quota di sottoscrizione ad altra e diversa Organizzazione Sindacale;

All. - Allegato "B" al Protocollo del 27 aprile 2017 Avviso ai lavoratori

Quota di partecipazione alle spese contrattuali per i lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM- CGIL E UILTEC-UIL

La informiamo che, in relazione all'Accordo 27 aprile 2017 di rinnovo del CCNL 29 rovente 2013, Femca-CISL, Filctem-CGIL e Uiltec-UIL hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a 40 Euro a carico dei lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali Femca-CISL, Filctem-CGIL, Uiltec-Uil da trattenere sulle competenze a saldo relative alla retribuzione del mese di settembre 2017 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale 27 aprile 2017.

La ritenuta verrà versata dall'Azienda sul seguente c/c: n. IBAN IT67N0100503200000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro - Roma-Bissolati, intestato a Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil

Qualora Lei non sia d'accordo o intenda devolvere la quota di sottoscrizione ad altra e diversa Organizzazione sindacale dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro il termine di cinque giorni lavorativi dalla distribuzione della presente busta paga.

Articolo 4
Esclusiva di stampa

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusiva a tutti gli effetti, ivi compresi quelli di cui all'art. 3 parte generale.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Articolo 5
Decorrenza e durata

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Il presente contratto decorre dall'1.4.2016 e scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il 31.12.2019.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dall'1.4.2017, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

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

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

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Decorrenza e durata del ccnl
Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorre dall'[~~1° gennaio 2020~~]1.1.2024 e scadrà, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, sia per la parte economica che per la parte normativa il 31 dicembre [~~2023~~] 2026.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente Accordo, decorrono dall'1.8.[~~2021~~]2024, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

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

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

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Decorrenza e durata del ccnl Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorre dall'~~1.4.2016~~ 1.1.2020 e scadrà, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, sia per la parte economica che per la parte normativa il ~~31.12.2019~~ 31.12.2023.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente Accordo, decorrono dall'~~1.4.2017~~ 1.7.2021, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

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

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

Le relazioni industriali nel settore calzaturiero Il sistema di relazioni industriali di cui al presente contratto nazionale per il settore calzaturiero:

- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno del sistema produttivo" del 23.7.1993, sottoscritto da Governo, Confindustria e Confederazioni sindacali, nonché dal Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 10.1.2014;

- recepisce ed attua le logiche ed i contenuti degli Accordi interconfederali e dei Protocolli d'intesa, vigenti in materia, sottoscritti da Confindustria con le Confederazioni Sindacali.

- aderisce pertanto ad una visione di politica dei redditi quale strumento indispensabile di politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali;

- riprende e razionalizza in modo sistematico sia i contenuti dell'Accordo 26.5.1994 sulla contrattazione aziendale e sulle Rappresentanze sindacali unitarie sia la consolidata prassi di dialogo sociale settoriale, alimentata da un articolato sistema di informazioni che rende possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, migliorare la competitività delle imprese, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, individuando nella concertazione lo strumento per ricercare posizioni comuni, da rappresentare alle istituzioni pubbliche.

Condizioni necessarie per attuare compiutamente un sistema come sopra delineato sono:

- l'attribuzione alla autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali e del lavoro, attraverso anche lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo e la prevenzione dei conflitti;

- il reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi;

- l'attuazione della contrattazione collettiva in modo tale da consentire a favore dei lavoratori l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate.

Articolo 6
I livelli di contrattazione

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;

- la contrattazione di secondo livello: contratti aziendali o territoriali dove si verifichino le condizioni per definirli.

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 di secondo livello, 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 di secondo livello potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative 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 di secondo livello e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto recepiscono integralmente le linee guida aventi ad oggetto le modalità e i contenuti degli accordi aziendali del verbale di accordo sottoscritto dalla Parti firmatarie il presente C.C.N.L. in data 24.5.12, aggiornato sulla base dei contenuti del presente rinnovo del 27.4.2017, che di seguito si provvede a riportare:

Linee guida per la contrattazione aziendale o territoriale o di filiera del settore calzaturiero (di seguito contrattazione)

L'art. 6 del C.C.N.L. con riferimento all'obiettivo di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale ha previsto che: "Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto definiranno apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, territoriali o di filiera con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti produttivi. Inoltre, le parti tenendo conto delle migliori pratiche già sviluppate, definiranno modelli/schemi tipo di premio di risultato e/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico nei vari comparti produttivi".

Tenendo conto dell'esperienza maturata in questi anni nella contrattazione nel comparto calzaturiero, le linee guida del presente documento si prefiggono come finalità quella di rappresentare per le parti negoziali un utile strumento per "facilitare ed estendere" la contrattazione con l'obiettivo di cogliere, con la necessaria adattabilità, le particolarità e le opportunità proprie del settore.

Ulteriore aspetto significativo previsto dall'art. 6 del C.C.N.L. è che la contrattazione "si attua sulla base 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".

Se, il raggiungimento di più elevati livelli di competitività aziendale, la salvaguardia dei livelli occupazionali e il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, diventano obiettivi comuni delle parti negoziali, allora la contrattazione, con la partecipazione e il pieno coinvolgimento dei lavoratori, può rappresentare un importante strumento operativo, per ricercare e condividere obiettivi comuni su aspetti economici, organizzativi e produttivi dell'impresa aventi natura sia strutturale che congiunturale.

Il C.C.N.L. prevede la possibilità che la contrattazione possa trattare materie più ampie rispetto ai soli aspetti economici e indica che essa potrà “intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso”.

Il percorso negoziale

1) Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi.

Questi sono temi chiaramente disciplinati dall’art. 8 del C.C.N.L., punti A, B,C e D, e non richiedono ulteriori specificazioni.

2) Le fasi della contrattazione

2a) La fase preliminare della contrattazione prevede un esame congiunto tra le parti della situazione territoriale, aziendale o di filiera.

Il C.C.N.L. prevede (art. 8, lett. D) che “Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell’impresa, le parti, a livello aziendale, territoriale o di filiera valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva dell’impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali”.

Risulta evidente come l’esame congiunto e preventivo della situazione aziendale, territoriale o di filiera rappresenta la premessa fondamentale per realizzare una contrattazione coerente con le strategie industriali e occupazionali.

Per rendere adeguato l’esame preventivo della situazione aziendale è opportuno che l’azienda, e nel caso della filiera o dell’intera area territoriale, l’Associazione di categoria, fornisca con trasparenza alla R.S.U. ed alle OO.SS. le informazioni essenziali sulla situazione complessiva, ciò al fine di perseguire, attraverso modalità condivise dalle parti, un’informata e consapevole partecipazione dei lavoratori agli obiettivi che si vogliono raggiungere.

R.S.U. e OO.SS., da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale, territoriale o di filiera terranno conto delle informazioni ricevute per concorrere coerentemente, con proprie proposte e contenuti, sulle strategie condivise di miglioramento relative alla competitività, alla salvaguardia dei livelli occupazionali e alle condizioni di lavoro.

In modo particolare per le aziende in cui non sia già stato definito un sistema di informazioni periodiche, è opportuno che l’esame preventivo possa esaurirsi in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal C.C.N.L. per la presentazione delle proposte di rinnovo (2 mesi prima della scadenza).

Gli argomenti essenziali da esaminare nella fase preliminare è opportuno siano i seguenti:

- andamento economico, produttivo ed occupazionale dell’azienda/territorio/filiera per verificare le condizioni minime di redditività necessarie per procedere alla contrattazione economica;

- informazioni sugli obiettivi di medio-lungo periodo di mercato, prodotto e variazioni significative di modelli organizzativi e produttivi.

- verifica dell’andamento e dell’efficacia della precedente contrattazione;

- individuazione e condivisione degli obiettivi di miglioramento coerenti con le strategie aziendali;

In situazioni di particolare difficoltà aziendale, territoriale o di filiera l’esame preventivo potrà essere incentrato prioritariamente sull’esistenza dei “requisiti minimi di redditività ed efficienza” (art. 8, lettera D) necessari all’impresa per essere competitiva sui mercati di riferimento.

Anche nel corso di tale esame potranno essere individuate tra le parti le misure atte a ripristinare le normali condizioni di redditività ed efficienza aziendale, territoriale o di filiera

2b) Definizione e Presentazione delle proposte di rinnovo dell’accordo aziendale.

Dopo lo svolgimento dell’esame preventivo, R.S.U. e OO.SS. definiranno le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione che dovranno essere trasmesse in forma scritta all’azienda, all’Associazione di categoria, nei tempi previsti dal C.C.N.L. (2 mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

Il percorso di definizione delle proposte avverrà con il pieno coinvolgimento dei lavoratori.
Nel primo incontro tra le parti le proposte sindacali saranno presentate all’azienda all’Associazione di categoria, e saranno oggetto di una prima valutazione.

2c) La fase negoziale

In questa fase le parti potranno trattare materie di carattere economico e/o normativo.

Parte Normativa

La contrattazione potrà disciplinare tutte le materie normative per le quali il C.C.N.L. fa esplicito rimando a livello aziendale, territoriale o di filiera, nel pieno rispetto del T.U. sulla Rappresentanza del 10.1.2014.

Contrattazione di II livello per aspetti normativi A)

C.C.N.L. Calzature Industria	Note
Premessa (Art.8) (La contrattazione di secondo livello)	La contrattazione aziendale, territoriale o di filiera, potrà concernere materie delegate dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.
Art. 22 (Regime di orario a tempo parziale)	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 12 % 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 tra le 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. Tra lavoratore e azienda può essere concordata la sospensione temporanea della possibilità di attivare clausole elastiche qualora la variazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore in coincidenza delle fattispecie indicate nel C.C.N.L.
Art. 29 (Orario di lavoro)	A livello aziendale è possibile concordare una distribuzione dell'orario di lavoro diversa da quella prevista contrattualmente per stabilimenti, singoli reparti o uffici o per gruppi di lavoratori, nell'ambito della settimana o anche di cicli plurisettimanali. In particolare si può ricorrere ad un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale in base alla quale lo stesso viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi. L'orario settimanale di lavoro verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive mediante esame in sede aziendale Altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, l'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale devono essere concordate dalle parti a livello aziendale I permessi per riduzione di orario annualmente spettanti potranno essere monetizzati, secondo modalità e limiti definiti a livello aziendale (in caso di particolari esigenze di intensificazione dell'attività produttiva)
Art. 30 (Lavoro a turni)	Diverse distribuzioni di orario, per singoli reparti o per stabilimenti, nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, saranno concordate tra le Direzioni aziendali e le R.S.U.
Art. 30 (Lavoro a turni), ultimo capoverso	È prevista la possibilità di adottare diversi e specifici schemi di turnazione: le modalità applicative di tali strutture di orario saranno definite a livello aziendale inclusi i regimi di orario degli addetti al turno a giornata (per i lavoratori a giornata lavoranti su 6 giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali).

Art. 31 (Flessibilità dell'orario di lavoro)	Nei periodi di maggiore intensità produttiva (uno o più nell'anno) e per un massimo di 20 settimane esaminate tra la R.S.U. e la Direzione aziendale le obiettive necessità derivanti da maggiori esigenze di produzione e/o di consegna, verranno attuati diversi regimi di orario settimanale ivi compresa la prestazione lavorativa nella giornata di sabato Le ore in questo modo prestate oltre l'orario settimanale, entro Il limite massimo di 104 ore annue potranno essere elevate con accordo sindacale a livello aziendale Nel caso di adozione della flessibilità di orario 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) a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo
Art. 34 (Lavoro Notturno)	Il limite delle 8 ore di lavoro notturno nelle 24 ore, stabilito dalla legge, in caso di orario plurisettimanale viene calcolato come media nell'arco di 12 mesi, salvo sia diversamente stabilito a livello aziendale. Considerata la particolare esigenza dell'industria calzaturiera 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 a livello aziendale possano concordare che la durata massima dell'orario lavorativo di 8 ore sia calcolata come media su un periodo settimanale o plurisettimanale
Art. 42 (Giorni festivi)	I lavoratori dipendenti maturano il diritto in ragione d'anno a fruire di riposi compensativi pari a 4 giornate in regime di orario distribuito su 5 giorni, ed a 5 giornate in regime di orario distribuito su 6 giorni. Dette giornate confluiranno nell'istituto "banca delle ore" di cui all'art. 35, a far data dall'1.1.2001. Il godimento di tali riposi sarà stabilito a livello aziendale tra R.S.U. e Direzione aziendale, tenuto anche conto delle necessità tecnico- produttive e dei periodi di maggiore intensità produttiva
Art. 58 (Malattia ed infortunio non sul lavoro) Dichiarazione a verbale	Previo accordo con la Direzione aziendale il lavoratore può ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della legge n. 300/1970.
Art. 62 (Mense)	Le possibilità concrete di attuazione potranno essere esaminate tra le Direzioni aziendali e le Rappresentanze sindacali unitarie e, per le mense interaziendali, tra le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.
Art. 64 (Facilitazioni per i lavoratori studenti)	All'inizio di ogni anno tra azienda e R.S.U. saranno esaminate le modalità di utilizzo del monte ore, tenendo conto delle richieste e del tipo di scuola che i lavoratori intendono frequentare. NB: Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali
Art. 65 (Indennità scolastiche)	La misura dell'indennità è stabilita dall'azienda, sentita la R.S.U.
Art. 68 (Regolamento interno)	Laddove esista, o fosse in seguito redatto dall'azienda, un regolamento interno, le norme dello stesso, sotto pena di nullità, non potranno essere in contrasto con quelle previste dal presente contratto e con le norme interconfederali vigenti; dovrà essere osservato dalle maestranze ed esposto in luogo chiaramente visibile e frequentato
Art. 74 (Trattamento di fine rapporto - T.f.r.) Nota a verbale	La regolamentazione contrattuale non modifica le condizioni eventualmente già stabilite da accordi a livello aziendale in ordine al computo degli istituti utili ai fini del calcolo del t.f.r.
Art. 80 (Sospensione ed interruzioni di lavoro)	In caso di interruzione del lavoro sarà riservato agli operai ed apprendisti il seguente trattamento: per le ore perdute, per le quali gli stessi, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, previo esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U., la Direzione aziendale può disporre il recupero a regime normale

Art. 84 (Ferie)	Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di quattro settimane. Tre settimane saranno godute in modo continuativo. A fronte di esigenze tecnico produttive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alle R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (2 settimane/4 settimane). Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3ª e 4ª settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime due settimane, all'interno del periodo che va di massima dall'1.6 al 30.9, fatte salve diverse definizioni convenute

Con l'obiettivo di favorire la diffusione e la conoscenza delle sopra richiamate linee guida le parti convengono che, in occasione dell'inizio o del rinnovo della contrattazione aziendale, parte datoriale provvederà alla consegna delle stesse alle proprie R.S.U. A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Associazioni territoriali aderenti a Confindustria e le articolazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente contratto, potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui 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, a favorire l'implementazione e la regolamentazione di premi finalizzati ad un incrementare la produttività/redditività/ qualità/ efficienza /innovazione all'interno dell'azienda recependo l'accordo sottoscritto in data 24.05.2012 aggiornato sulla base dei contenuti del presente rinnovo del 27.4.2017.

Articolo 7
Il Contratto collettivo nazionale di lavoro

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

Il contratto nazionale ha durata triennale ed è formato da una parte normativa e da una parte economica.

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

La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica, nella misura che sarà definita nell'accordo di rinnovo, ai lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo stesso.

Entro sei mesi dalla scadenza del contratto, le parti si incontreranno per definire le modalità di recupero degli scostamenti tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo, definito nelle sedi competenti, che avverrà entro la vigenza contrattuale in termini di variazione dei minimi contrattuali.

Le parti prendono atto dei principi contenuti nel T.U. sulla Rappresentanza del 10.1.2014.

Articolo 8
La contrattazione di secondo livello

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Le finalità ed i contenuti nel presente articolo si applicano alla contrattazione aziendale ed ai sistemi di contrattazione territoriale o di filiera, di seguito disciplinati, in osservanza ed in piena applicazione del verbale di accordo sottoscritto dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L. in data 24.5.2012, aggiornato sulla base dei contenuti del presente rinnovo del 27.4.2017, così come riportato all'art. 6 del presente contratto.

Parti Comuni

A) Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione di 2° livello a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione La contrattazione di 2° livello potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui all'allegato 2 - Allegato A dell'art. 6 e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto

B) Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione di 2° livello debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso la gestione dei rimandi dei singoli articoli del contratto nazionale e l'individuazione degli interventi di innovazione produttiva, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti, anche in raccordo con quanto previsto all'art. 6, comma 4.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione di 2° livello 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.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione di 2° livello 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 Pertanto, il premio di risultato (PDR) dovrà mantenere le caratteristiche di variabilità e come tali dovrà essere collegato ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/ qualità/efficienza e innovazione, in linea con le normative vigenti e, sussistendone i requisiti, beneficerà dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Con riferimento a quanto sopra le parti recepiscono integralmente gli indicatori a tal fine individuati dalle stesse nel verbale di accordo del 24.5.2012, così come riportato all'art. 6 del presente contratto, intendendo tali indicatori come suggerimenti non esaustivi e non vincolanti.

Parti specifiche

C) Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti alle aziende ed alle R.S.U., o in mancanza di queste ai sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle OO.SS.LL. che hanno stipulato il presente contratto.

La contrattazione territoriale o di filiera viene delegata alle Associazioni imprenditoriali territoriali ed alle OO.SS.LL. territoriali stipulanti il presente C.C.N.L..

D) Durata e procedure

Le parti convengono che il percorso negoziale in materia dovrà essere articolato in tre fasi: 1) fase preliminare; 2) definizione e presentazione delle proposte di rinnovo dell'accordo; 3) fase negoziale.
Con riferimento specifico alle modalità di attuazione delle fasi sopra elencate le parti si riportano integralmente a quanto contenuto nel verbale di accordo in materia sottoscritto dalle Parti firmatarie il presente contratto in data 24.5.2012 aggiornato sulla base dei contenuti del presente rinnovo del 27.4.2017.

L'accordo economico di 2° livello ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni
Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali sottoscritte dalla R.S.U. o, in mancanza di queste dalle OO.SS.LL. territoriali, stipulanti il presente C.C.N.L., devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Le proposte di rinnovo degli accordi territoriali o di filiera sottoscritte dalle OO.SS.LL. territoriali stipulanti il presente C.C.N.L. devono essere presentate all'Associazione industriale territoriale a cui le aziende hanno conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti interessate 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.

Le parti convengono che l'esame congiunto e preventivo della situazione aziendale rappresenta la premessa fondamentale per realizzare una contrattazione coerente con le strategie industriali e occupazionali.

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

Le parti convengono che l'esame congiunto e preventivo della situazione territoriale rappresenta la premessa fondamentale per realizzare una contrattazione coerente con le strategie industriali ed occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo di 2° livello saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi di cui all'art. 9 (paragrafo "informazione al livello aziendale") del presente contratto.

Nell'ipotesi in cui dopo 5 mesi dalla scadenza di contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato l'Associazione industriale di riferimento e le strutture territoriale delle OO.SS.LL. stipulanti il presente contratto possono essere interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

Nell'ipotesi in cui dopo 5 mesi non sia stato ancora rinnovato il contratto territoriale o di filiera l'Associazione Industriale di riferimento e le strutture territoriali stipulanti il presente C.C.N.L. possono interessare le parti nazionali per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

L'intervento delle parti territoriali o nazionali avviene solo su interessamento delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre e solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni" Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art. 2, del presente contratto nazionale.

Parti Comuni

E) Commissione consultiva

Opera una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.
La pratica di informazione, consultazione e verifica, di cui alla lett. D), e l'attività della Commissione consultiva nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.

Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi sottoscritti.

F) Elemento di garanzia retributiva

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione di II livello a favore di dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva.

Sarà del pari riconosciuto tale elemento nel caso in cui aziende o associazioni datoriali territoriali non abbiano effettuato alla scadenza degli accordi gli incontri di verifica sulle condizioni di rinnovo degli accordi medesimi e /o non abbiano trovato soluzioni concordi.

L'importo dell'E.g.r. - pari a 200 euro lordi per l'anno di competenza 2017, 250 euro lordi per l'anno di competenza 2018 e 300 euro lordi per l'anno di competenza 2019 - uguale per tutti i lavoratori, è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il t.f.r., e sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dall'1 gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.g.r. di quanto individualmente erogato al di là del trattamento minimo contrattuale.

Tale importo sarà proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale, in base al minor orario contrattuale.

L'erogazione avverrà con la retribuzione del mese di marzo dell'anno seguente a quello di competenza (ad esempio, a marzo 2018 verrà erogato l'E.g.r. di competenza 2017) per i lavoratori in forza dall'1 gennaio al 31 dicembre dell'anno di competenza, proporzionalmente ridotto come al comma precedente indicato e così negli anni successivi.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente all'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno ricorso o ricorrano agli ammortizzatori sociali (mobilità inclusa) o abbiano formulato istanza per il ricorso alle procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, nel corso di apposito incontro, anche durante l'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con R.S.U. e/o OO.SS. di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'E.g.r. per l'anno di competenza.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Contrattazione di secondo livello
Art. 8 - La contrattazione di secondo livello

- Omissis -

F) Elemento di garanzia retributiva

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione di II livello a favore di dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva.

Sarà del pari riconosciuto tale elemento nel caso in cui aziende o associazioni datoriali territoriali non abbiano effettuato alla scadenza degli accordi gli incontri di verifica sulle condizioni di rinnovo degli accordi medesimi e /o non abbiano trovato soluzioni concordi.

L'importo dell'E.G.R. - pari a 300 euro lordi per gli anni dal 2021 e seguenti, ~~e seguenti l'anno di competenza 2017, 250 euro lordi per l'anno di competenza 2018 e 300 euro lordi per l'anno di competenza 2019 -~~ uguale per tutti i lavoratori, è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il T.F.R., e sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dall'1 gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato al di là del trattamento minimo contrattuale.

Tale importo sarà proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale, in base al minor orario contrattuale.

L'erogazione avverrà con la retribuzione del mese di marzo dell'anno seguente a quello di competenza ~~(ad esempio, a marzo 2018 verrà erogato l'E.G.R. di competenza 2017)~~ per i lavoratori in forza dall'1 gennaio al 31 dicembre dell'anno di competenza, proporzionalmente ridotto come al comma precedente indicato. ~~e così negli anni successivi.~~

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente all'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno ricorso o ricorrano agli ammortizzatori sociali (mobilità inclusa) o abbiano formulato istanza per il ricorso alle procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, nel corso di apposito incontro, anche durante l'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con R.S.U. e/o OO.SS. di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'E.G.R. per l'anno di competenza.

Articolo 9
Sistema informativo - Osservatorio Nazionale

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Livello nazionale

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

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo - attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e l'individuazione delle possibili soluzioni - di valorizzare la situazione produttiva migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando 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 aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale all'Osservatorio Nazionale.

L'Osservatorio è costituito da tre rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti da Assocalzaturifici, che costituiscono il Comitato di Indirizzo Strategico.

Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

A) Compiti dell'Osservatorio
1. Analisi e conoscenza del settore calzaturiero

L’Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore calzaturiero nel suo complesso;

- 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 calzaturiero

L’Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni nazionali di categoria 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 calzaturiero e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese.

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, 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), all’igiene e sicurezza del lavoro e alla sicurezza dei prodotti (anche in relazione alla normativa europea sul Reach);

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.

r) il monitoraggio e aggiornamento dei codici di condotta di cui al Protocollo n. 13

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.

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 sopra elencate.

Il Comitato di Indirizzo 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.

Gli studi e le analisi condotte all’interno dell’Osservatorio potranno essere preparatori anche all’attività negoziale delle parti. Il

Comitato di Indirizzo può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

Il Comitato di Indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell’Osservatorio, nonché ogni decisione del Comitato di Indirizzo, 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 all’art. 9, bis del presente C.C.N.L..

Sessione annuale sulla politica industriale

La conoscenza degli andamenti del settore calzaturiero ed i conseguenti indirizzi di politica industriale costituiscono, a valutazione comune delle parti stipulanti, elementi imprescindibili per la difesa e lo sviluppo del comparto.

Tali conoscenze sono particolarmente importanti nel mercato globale sempre più competitivo che richiede rapida risposta organizzativa ai mutamenti, non sempre prevedibili con ragionevole anticipo, del mercato e del prodotto, con conseguenze sulla condizione prestativa.

La situazione dei singoli territori più significativi per insediamento produttivo non è sempre riconducibile alla ricerca di un orientamento generale, per le caratteristiche diverse di mercato, prodotto, tecnologie applicate.

Gli aspetti della formazione, per le considerazioni sopra esposte, debbono necessariamente seguire, adattandosi, le esigenze di contenuto professionale coerenti con il cambiamento indotto dai mutamenti del quadro organizzativo delle imprese.

È indispensabile, ad avviso delle parti, sviluppare anche il rapporto con gli enti formatori pubblici per fornire l’indirizzo sulle necessità future di figure professionali.

Tale indirizzo è utile sia alla creazione di bacini comprensoriali di persone pre-formate, ai quali bacini le aziende possono rivolgersi per le necessità di inserimenti, sia per avviare i giovani a formazione con possibilità effettive di occupazione.

In questo quadro il comitato di indirizzo strategico costituisce elemento primario di riferimento per la raccolta e condivisione delle informazioni originate dalle ricerche che Assocalzaturifici e Organizzazioni sindacali di settore producono nel proprio ambito.

Le parti ritengono, conseguentemente, opportuno scadenzare riunioni del comitato di indirizzo di massima trimestrali, salvo frequenze diverse per ragioni di urgenza o opportunità.

Da tali incontri origineranno gli orientamenti per meglio focalizzare l’attività dell’Osservatorio nazionale del settore nell’ambito di quanto indicato al punto A) del citato art. 9 - Capitolo III.

I mutamenti, sempre più frequenti, del quadro mercato-prodotto del settore richiedono, a giudizio delle parti, l’opportunità che l’Osservatorio nazionale risponda periodicamente sugli esiti degli indirizzi forniti dal Comitato strategico, al di là del confermato rapporto annuale sullo stato e struttura del settore.
Vengono individuati, quindi, momenti di incontro semestrali o comunque quando sia riconosciuto opportuno per la tipologia degli incarichi ricevuti.

Le parti ritengono che un sistema come quello individuato sia di indirizzo anche per il corretto orientamento delle organizzazioni datoriali e sindacali territoriali, utile a sviluppare costruttivi rapporti tra impresa e lavoro alla luce dell’approfondita e motivata conoscenza delle necessità del settore.

Livello regionale

A livello regionale potranno essere effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, al fine di 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.

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 Calzaturiero.

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) le 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) le condizioni e i problemi legati al rispetto dell'ambiente;

i) il costo dell'energia e le iniziative finalizzate al risparmio energetico;

j) la valorizzazione del lavoro femminile e le iniziative di pari opportunità locali;

k) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua.

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

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.

Livello aziendale
Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda (come specificato nel presente paragrafo);

b) informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi (si veda all'art 8 del presente contratto);

c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

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

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

Informazione e consultazione

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di cinquanta dipendenti, tramite le associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a preventiva conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

a) le prospettive produttive, con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);

b) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;

c) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;

d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali, specie nel Mezzogiorno;

e) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;

f) il superamento delle barriere architettoniche.

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto, secondo modalità di tempo e contenuto appropriato allo scopo, anche in ordine:

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);

- alle condizioni di lavoro ambientali, ivi compreso la sicurezza sul lavoro, ed ecologiche;

- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;

- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero;

- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;

- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;

- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 6.2.2007, n. 25, nell'ambito dell'esame congiunto di cui sopra, i rappresentanti dei lavoratori potranno formulare un proprio parere, al quale il datore di lavoro darà una risposta motivata.

L'intera procedura di consultazione dovrà esaurirsi entro un termine di 15 giorni dalla prima comunicazione aziendale.

Ulteriori verifiche potranno essere effettuate a richiesta di una delle parti, quando si determinino condizioni tali che le rendano necessarie.
Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre - a richiesta della R.S.U. - informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali. L'informazione riguarderà il paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale.

Durante il corso dell'informativa annuale le società di capitale con obbligo di legge di deposito del bilancio consegneranno, a richiesta, copia dello stesso e della relazione di accompagnamento, già approvate dall'assemblea dei soci.

Per le aziende che hanno più stabilimenti, anche in zone territoriali diverse, o per i complessi industriali del settore aventi un'unica gestione, pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'associazione imprenditoriale con riferimento all'ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al primo comma saranno estese ad eventuali piani pluriennali.

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 e dell'Accordo Interconfederale 27.11.1996, 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 calzaturiero 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.

Informazioni riservate

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 70 e segg..

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate ad una Commissione di conciliazione composta da 7 membri (3 designati da Assocalzaturifici e 3 dalle organizzazioni sindacali ed 1 di comune accordo), che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.

La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

La presente disciplina delle informazioni e della consultazione a livello aziendale costituisce attuazione del D.Lgs. 6.2.2007, n. 25.

Le parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla legge n. 223/1991, dalla legge n. 428/1990 e dal D.Lgs. n. 148/2015 assorbono e sostituiscono la procedura disciplinata dal presente contratto.

B) Decentramento

Le aziende informeranno preventivamente le R.S.U. e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, il Sindacato territoriale di categoria, sulle operazioni di scorporo, di ristrutturazione e di decentramento al di fuori dello stabilimento, compreso aree del Mezzogiorno od internazionali; di importanti fasi della attività produttiva in atto, nel caso in cui tali operazioni influiscano direttamente sui livelli occupazionali.

Su tali problemi, a richiesta su di una delle parti, seguirà un incontro che consenta alle R.S.U. e alle OO.SS. territoriali di categoria di esprimere le loro autonome valutazioni.

C) Mobilità esterna della manodopera
In relazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge agosto 1977 n. 675 e dalle relative norme di attuazione, per affrontare in modo corretto e concreto i problemi occupazionali derivanti da processi di ristrutturazione e di riconversione produttiva e di crisi aziendale, le parti convengono quanto segue:

1) le Aziende del settore su richiesta delle Associazioni territoriali di categoria degli imprenditori, comunicheranno, alle medesime, le prevedibili occasioni di occupazione specificando le caratteristiche professionali dei posti di lavoro disponibili;

2) periodicamente, su richiesta di una delle parti, si rileveranno in appositi incontri le situazioni di crisi aziendali ed occupazionali, al fine di accertare la potenziale mobilità della forza lavoro nel territorio e si verificherà l'andamento dei processi di mobilità, favorendo l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e promuovendo anche l'istituzione, ove se ne ravvisi la necessità, tramite l'Ente Regione competente, di corsi professionali

3) le informazioni e le indicazioni di cui ai punti 1) e 2) saranno anche riportate all'interno delle strutture e delle procedure previste dalla legge 12.8.1977 n. 675 e dalle successive norme di attuazione;

4) le presenti disposizioni decadranno in caso di emanazione di norma di legge o di accordo interconfederale in contrasto con le stesse.

D) Mobilità interna della manodopera

Le parti riconoscono nella mobilità interna un fattore importante per la produttività aziendale.

In coerenza con quanto sopra, nelle Aziende con più di 100 dipendenti, le Direzioni delle unità produttive informeranno preventivamente le R.S.U. sugli spostamenti di durata non temporanea, riguardanti unicamente gruppi di lavoratori.

Potrà seguire un esame congiunto da effettuarsi entro 3 giorni dall'avvenuta informazione.

Fatto salvo quanto sopra, gli spostamenti di reparto o di posto di lavoro, in relazione alle esigenze tecnico produttive, nonché al miglior utilizzo dell'organico, saranno effettuati dalle Aziende nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali.

E) Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario, di lavoro, le parti fanno rinvio a quanto previsto dal D.Lgs. n. 148/2015. Nel caso di sospensioni o riduzioni di orario le aziende erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norme di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni - L'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo complessivo superiore a 40 ore di integrazione non ancora autorizzate dall'Inps.

In caso di reiezione della domanda da parte dell'Inps l'azienda provvederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto sui trattamenti retributivi dovuti a qualsiasi titolo.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del preavviso, del trattamento di fine rapporto e degli altri eventuali diritti maturati.

F) Lavoro esterno

Le parti nel prendere atto del ricorso strutturale nell'ambito del settore calzaturiero a lavorazioni presso terzi per l'effettuazione di produzioni presenti o meno nel ciclo di lavoro delle aziende committenti, affermano che il lavoro presso terzi debba avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti. In presenza di eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo nazionale del lavoro di pertinenza e delle leggi sul lavoro, le parti esprimono il loro rifiuto di tali forme e si impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Per esprimere questa volontà e per consentire, di conseguenza, una più efficace tutela dei lavoratori occupati, le imprese calzaturiere svolgenti lavorazioni per conto terzi presenti nel ciclo produttivo dell'azienda committente, fermo restando che l'applicazione degli impegni sotto riportati non può avere incidenza sui rapporti commerciali delle imprese committenti, ne implica responsabilità alcuna da parte delle medesime per comportamenti di terzi:

1. Le aziende committenti lavorazioni a terzi inseriranno, nel contratto di commessa, apposita clausola richiedente, alle imprese esecutrici operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro. Le aziende committenti agevoleranno altresì l'applicazione del C.C.N.L. di pertinenza delle aziende terziste siglato dai sindacati aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto di lavoro applicato.

2. Le aziende committenti lavoro a terzi aventi oltre 60 dipendenti e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno, informeranno, a richiesta, di norma annualmente, le Rappresentanze Sindacali Unitarie sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per le lavorazioni presenti nel ciclo aziendale, con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione, nonché sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente in modo sistematico, e sui contratti di lavoro da questi applicati.

3. Le Associazioni Industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti costituiranno, entro 3 mesi dalla richiesta di queste ultime, una Commissione formata da 3 membri per ciascuna delle due parti con i seguenti compiti:

- acquisire, da parte delle aziende, gli elementi conoscitivi, necessari alla valutazione del fenomeno;

- a tal scopo l'Associazione Industriale metterà a disposizione della Commissione l'elenco delle aziende che commettono lavoro a terzi e l'elenco delle aziende che lavorano per conto terzi. Per ogni singola azienda committente l'Associazione territoriale fornirà alla Commissione anche i nominativi delle aziende cui il lavoro è stato commesso nei 12 mesi precedenti. Saranno inoltre fornite indicazioni relative alla localizzazione delle aziende terziste (anche fuori del territorio di competenza), il comparto in cui operano o il tipo di lavorazione effettuato, la loro natura industriale o artigianale;

- utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;

- promuovere, nel confronti dei casi di cui al punto precedente, le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;

- comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione la ditta interessata alla committenza;

- ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste.

4. Anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in cui le aziende committenti a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzioni di personale durante gli incontri previsti, nel corso delle procedure di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 148/2015 e dalla legge 23.7.1991, n. 223, daranno anche comunicazione, per un esame in materia, dell'eventuale ricorso a lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti.

5. A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando, altresì, quando necessario, i lavori delle Commissioni territoriali.

6. La Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.

7. Le aziende committenti comunicheranno, tramite la propria Associazione territoriale, alle Associazioni territoriali nelle aree del Mezzogiorno (si intendono per aree nel Mezzogiorno quelle individuate dalla vigente normativa) l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare.

Le Associazioni industriali territoriali del Mezzogiorno metteranno a disposizione della Commissione, di cui fanno parte, l'elenco complessivo delle aziende terziste situate nella provincia di loro competenza, con la annotazione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare.

8. Si conviene che le Commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela della occupazione, dei diritti dei lavoratori ed alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio.

In presenza del permanere di situazione di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli organismi competenti, per individuare possibili interventi. Chiarimento a verbale - Con la informativa sul lavoro esterno prevista nel presente articolo le parti hanno inteso far acquisire gli elementi conoscitivi del ricorso strutturale al lavoro esterno. Non sono quindi compresi i rapporti committente/terzista di tipo occasionale.

Dichiarazione a verbale - Le parti si danno atto che la regolamentazione che precede si riferisce al lavoro per conto terzi inerente al ciclo produttivo aziendale delle ditte committenti e che eventuali altri problemi di mancata applicazione di norme di leggi e di contratto trovano soluzione nelle usuali procedure di intervento previste dalle norme vigenti.

Dichiarazione intenti

Le parti contraenti convengono di intensificare le azioni per facilitare la regolarizzazione del lavoro sommerso, che per sua natura produce distorsioni della concorrenza per le imprese, anomalia nei trattamenti economici e normativi per i lavoratori ed influisce negativamente sul risanamento del territorio ostacolando l'attivazione del circolo virtuoso di sviluppo industriale.

G) Clausola di salvaguardia

Le parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, cosi come l'articolazione per sedi e materie, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al "Sistema di informazione dell'industria calzaturiera".

Le iniziative o i comportamenti in sede nazionale, regionale, territoriale, aziendale attuati in difformità agli impegni così come definiti dagli articoli "investimenti occupazione", "lavoro esterno", "mobilità esterna della manodopera", "mobilità interna della manodopera", daranno

facoltà alle Associazioni Industriali stipulanti di dichiararsi, previo esame della situazione e tentativo di componimento da compiersi in sede nazionale con le Organizzazioni Sindacali, sciolte dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

Rimangono salve, sulle materie pese in considerazione, le pattuizioni preesistenti più favorevoli.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Sistema informativo - Osservatorio Nazionale Art. 9 - Sistema informativo - Osservatorio Nazionale Livello nazionale

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

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo - attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e l'individuazione delle possibili soluzioni - di valorizzare la situazione produttiva migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando 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 aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale all'Osservatorio Nazionale.

L'Osservatorio è costituito da sei [tre] rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti da Assocalzaturifici. [~~che costituiscono il Comitato di Indirizzo Strategico:~~] Le Parti si impegnano, quindi, a dare avvio formale ed operatività all'Osservatorio attraverso la designazione dei componenti e la programmazione delle sessioni di lavoro entro 3 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo del C.C.N.L..

[~~Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.~~]

Il Comitato di Indirizzo Strategico, costituito all'interno dell'Osservatorio e formato da tre rappresentanti designati da Femca- Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti da Assocalzaturifici, ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

Omissis

Livello aziendale

Omissis

Informazione e consultazione

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di quaranta [~~cinquanta~~] dipendenti

Omissis

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte Generale - Capitolo III - Sistema informativo

Commissioni Paritetiche Specifiche

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

All. 3 - Commissioni Paritetiche Specifiche

Le Parti si impegnano, nell'arco della durata del vigente C.C.N.L., a costituire Commissioni Paritetiche Specifiche che si occupino dei seguenti istituti contrattuali:

Inquadramento

La Commissione si occuperà di valutare l'adeguatezza dei profili professionali previsti nel presente C.C.N.L., con lo scopo di aggiornarli e di valutare quanto previsto dall'Accordo 24.5.2012 allegato al C.C.N.L. 29.11.2013.

Flessibilità

La Commissione si occuperà di valutare l'attuazione e l'idoneità dello strumento a soddisfare le esigenze delle aziende e dei lavoratori in termini di modalità e condizioni di utilizzo.

Ferie

La Commissione si occuperà di valutare l'adeguatezza del vigente articolato contrattuale a soddisfare le esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Articolo 9 bis

Azioni positive per le pari opportunità

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione Cee del 13.12.1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra le parti costituiranno un gruppo di lavoro che, verificati i presupposti di fattibilità, potrà predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego.

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture associative. Il

gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Pari opportunità

Art. 9 bis - Azioni positive per le pari opportunità - Prevenzione e contrasto alla violenza di genere

~~[Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione Cee del 13.12.1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.]~~

Le parti promuoveranno, a livello di Osservatorio nazionale, i principi di parità di genere di cui al D.Lgs. 198 dell'11.4.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" con le modifiche ed integrazioni previste dalla L. 162 del 5.11.2021, confermando l'impegno alla condivisione e alla diffusione delle azioni positive e delle buone politiche aziendali funzionali al raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, anche attraverso iniziative congiunte definite e concordate tra le parti.

A tal fine, l'osservatorio promuoverà l'analisi a livello settoriale dell'andamento dell'occupazione femminile, il rientro delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, la presenza delle lavoratrici nei diversi ruoli e settori aziendali, i percorsi di formazione sia per la riqualificazione che per l'acquisizione di nuove competenze.

Le Parti convengono altresì sull'opportunità di promuovere una cultura per contrastare e prevenire ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, sostenendo, all'interno dei contesti organizzativi, il principio dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e promuovendo attività finalizzate alla sensibilizzazione degli attori ed alla prevenzione dei fenomeni, in particolare attraverso iniziative di informazione e formazione.

In relazione a quanto sopra le Parti costituiranno un gruppo di lavoro che, verificati i presupposti di fattibilità, potrà predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego.

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni Sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Le Parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture associative.

Il gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

Articolo 10
Formazione

Organismo Bilaterale Nazionale di Categoria

Nell’attuale contesto industriale, caratterizzato dalla necessità di più elevati livelli di competitività, dalla capacità di valorizzare le risorse umane e di migliorarne l’occupabilità, da una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, assume un rilievo strategico per il sostegno e lo sviluppo del settore l’esigenza:

- di una efficace esplicitazione dei fabbisogni professionali;

- di disporre di azioni formative adeguate;

- di promuovere un positivo rapporto fra sistema produttivo e sistema formativo (inteso come insieme di Istruzione scolastica, Università, Formazione Professionale);

In tale contesto, le parti:

- convengono sulla positività e l’importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione realizzate nel settore;

- si riconoscono nella comune valutazione che le parti sociali debbano essere titolari dell’azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali del settore;

- sanciscono la necessità di attivarsi congiuntamente al fine di dotarsi di strumenti condivisi, praticabili ed efficaci allo scopo di fornire - alla collettività, alle istituzioni, al settore - elementi utili per l’individuazione e l’indirizzo di azioni ed iniziative, attinenti l’istruzione e la formazione, a sostegno del settore e del suo sviluppo.

Le parti, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa e le distinte responsabilità, decidono di costituire l'Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Calzaturiero (nel proseguo abbreviato in "Obn-C").

Obiettivo dell'Obn-C è fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità e efficacia della formazione e dell'orientamento, al fine di valorizzare le risorse umane ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo, a salvaguardia del settore.

L'Obn-C è costituito da 3 rappresentanti designati da Femca, Filctem, Uiltec e da altrettanti da Assocalzaturifici, che costituiscono il Comitato di Indirizzo.

Il Comitato di Indirizzo dell'Obn-C può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento delle attività, delle ricerche e delle analisi.

Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

L'attività di Segreteria operativa dell'Obn-C è presso l'Associazione degli imprenditori.

Attribuzione dell'Obn-C

L'Obn-C è preposto alla attuazione delle seguenti funzioni:

- completare e mantenere aggiornata e di libera accessibilità l'anagrafe delle figure di riferimento necessarie al funzionamento e allo sviluppo del settore;

- completare e mantenere aggiornate e di libera accessibilità le descrizioni delle prestazioni ideali attese da ciascuna figura professionale;

- completare /monitorare/aggiornare, mantenendoli di libera accessibilità, gli standard minimi di competenze relativi alle figure professionali;

- partecipare ad iniziative di coordinamento tra i settori in materia di metodologie, lessici, identificazione/verifica/descrizione nella rilevazione dei fabbisogni di professionalità e nella promozione della formazione permanente;

- attivare e mantenere rapporti con istituzioni preposte alla formazione in senso lato, (fra cui il Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Conferenza Stato-Regioni, gli enti ed Organismi Bilaterali Regionali e di categoria, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge 388/2000);

- promuovere, progettare, proporre moduli formativi sulle tematiche del settore calzaturiero finalizzati alla formazione di formatori e tutor;

- proporre linee guida e promuovere le migliori pratiche formative, in particolare per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e per la riqualificazione nei processi di mobilità;

- promuovere moduli di formazione, anche a distanza, su temi di specifico interesse per il settore dell'industria calzaturiera;

- individuare, implementare e diffondere linee guida e moduli formativi, anche a distanza, in materia di ambiente salute e sicurezza, finalizzati a un utilizzo efficace da parte degli Obr, delle imprese e dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di base da fornire ai neoassunti;

- individuare opportunità formative e definire progetti quadro per la formazione permanente nel settore calzaturiero (non sostitutivi delle iniziative autonomamente proponibili a livelli distrettuali, territoriali e aziendali) fornendo alle associazioni imprenditoriali e alle organizzazioni sindacali indicazioni utili (queste ultime correlate a Fondimpresa - Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge 388/2000);

- promuovere e diffondere le esperienze più significative di formazione di primo inserimento, di formazione continua e di alternanza realizzate nell'ambito del settore;

- promuovere e organizzare iniziative di riflessione relative alla qualità e all'efficacia di azioni formative realizzate;

- collaborare con le istituzioni che concorrono alla definizione dei profili formativi dell'apprendistato;
- individuare e diffondere linee guida a garanzia della qualità degli stages da effettuare nelle imprese del settore calzaturiero (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);

- attivare ogni altra funzione e compito che il Comitato di indirizzo valuterà opportuna purché rientrante negli obiettivi prefissati dell'Organismo.

Il Comitato di Indirizzo In relazione alla situazione del settore e a strategie condivise, il Comitato di Indirizzo individua le priorità di azione che formalizza per scritto. Il programma di attività viene svolto con i mezzi e le risorse a disposizione dell'Obn-C; il Comitato di Indirizzo ne sorveglia l'esecuzione, ne verifica i risultati ed apporta ogni modifica ritenuta opportuna.

Le iniziative del Comitato di Indirizzo, nonché ogni decisione, sono da approvare all'unanimità.

Il Comitato di Indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza almeno trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o l'Assocalzaturifici ne facciano motivata richiesta.

Il Comitato di Indirizzo può sollecitare e/o indicare iniziative relative a singole realtà di comparto o riferite all'ambito locale, anche raccordandosi e recependo istanze dai livelli distrettuali e territoriali.

L'Obn-C può avvalersi di esperti e collaboratori esterni individuati di comune accordo al fine di perseguire compiti ed obiettivi specifici concordati. In tal caso, ciascuna delle parti ne assume a proprio carico le eventuali spese, fermo restando che l'Obn-C potrà favorire - per le attività istituzionali sopra elencate - l'utilizzo di fondi e finanziamenti pubblici e privati, nazionali ed europei, da parte delle rispettive Associazioni e Organizzazioni sindacali.

Le parti si impegnano a mettere a disposizione dell'Obn-C, direttamente o tramite l'Osservatorio, dati statistici ed informazioni di cui dispongano inerenti l'obiettivo dell'Obn-C e a promuovere, ciascuno per propria parte, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge 388/2000.

Gli studi e le analisi condotti all'interno dell'Obn-C, in relazione alle funzioni e compiti ed alle attività svolte, potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle Parti e di supporto allo svolgimento della contrattazione di secondo livello.

Azioni positive per le pari opportunità

L'Obn-C, nell'ambito dello svolgimento delle attività sopra specificate, potrà promuovere specifiche iniziative formative nonché programmi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile e per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenza giustificata di lungo periodo, mediante la costituzione di un apposito gruppo di studio.

A tal fine potranno essere utilizzati i risultati delle conoscenze acquisite di comune accordo a livello nazionale.

In parallelo, sarà condotta una analisi sull'adeguatezza delle strutture formative, scolastiche e di orientamento, nell'assicurare pari condizioni e pari opportunità sul mercato del lavoro.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni dell'U.E. ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le organizzazioni sindacali"; l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno, presso le proprie strutture associative, la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati.

Progetti formativi

Le parti convengono sulla opportunità di confrontarsi su specifiche iniziative di cui le stesse siano propositrici o titolari, nonché di fare conoscere tali iniziative alle aziende associate e ai lavoratori, anche ai fini di quanto previsto all'art. 63, lett. B) del presente C.C.N.L..

Ferme restando le rispettive autonomie operative le parti potranno inoltre promuovere specifiche iniziative formative, non riconducibili a Fondimpresa, da progettare e realizzare congiuntamente.

1.3 Raccordo con il livello territoriale

L'Obn-C si attiverà per creare i presupposti perché si instauri un'efficace circolarità del flusso delle informazioni dalla periferia (territori, distretti, Obr, strutture formative periferiche) al centro (Obn-C) e viceversa.

2. A livello di distretto industriale o territoriale

2.1 Approfondire le problematiche della formazione professionale per fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi e per consentire alle aziende di impiegare il fattore lavoro in modo adeguato alle nuove esigenze.

L’Obn-C mette a disposizione delle rispettive parti a livello territoriale le conoscenze e quant’altro ritenuto necessario. A tal

fine si verificheranno le possibili iniziative tendenti a:

migliorare l’integrazione tra scuola e lavoro per favorire l’inserimento dei giovani studenti attraverso strumenti appropriati quali il contratto a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, e i tirocini formativi, per i quali andranno ricercate soluzioni che ne favoriscano la realizzazione anche nel corso dell’anno scolastico.

recuperare al mercato del lavoro soggetti appartenenti a fasce deboli attraverso iniziative mirate di qualificazione e/o di riqualificazione professionale;

verificare, in termini quantitativi e qualitativi, le iniziative formative rivolte ai giovani in contratto di formazione lavoro;

elaborare progetti formativi e/o promuoverne la predisposizione in funzione dei programmi definiti a livello nazionale.

Il materiale proveniente dall’Obn-C e gli approfondimenti specifici condotti dalle parti al livello locale, sui punti sopra indicati, saranno sottoposti alla attenzione degli enti pubblici competenti ed agli organismi paritetici per la formazione professionale operanti nel territorio ai sensi dell’Accordo interconfederale 20.1.1993 e successive intese, affinché nella programmazione dei loro interventi tengano conto delle prospettate esigenze del settore calzaturiero.

In questo ambito saranno inoltre approfondite le problematiche inerenti la valorizzazione del lavoro femminile, allo scopo di promuovere la sperimentazione di azioni positive e di formazione. A tal fine verranno istituiti gruppi di lavoro paritetici, i quali si potranno avvalere del contributo di esperti nominati di comune accordo, anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 198/2006, e degli indirizzi espressi dalle parti stipulanti in sede nazionale.

A tal fine verranno anche utilizzati, con gli eventuali adattamenti alle realtà locali, i progetti elaborati a livello nazionale.

2.2 Promuovere la realizzazione di iniziative formative in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, utilizzando le risorse rese disponibili dalle Regioni.

2.3 Studiare le opportune iniziative perché gli enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o portatori di handicap allo scopo di favorirne la utile collocazione, anche tramite convenzioni, in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico organizzative delle unità produttive.

Le parti ritengono che lo strumento dei tirocini formativi sia utile al fine di formare al lavoro le persone disabili.

3. A livello aziendale

3.1 Saranno definiti congiuntamente i programmi formativi la cui attuazione comporti la frequenza a corsi di formazione professionale con l’utilizzo del monte ore di cui all’art. 63 “Iniziative a sostegno della formazione continua”.

3.2 Le direzioni aziendali delle imprese segnaleranno alle R.S.U., con riferimento a ciascuna unità produttiva, le eventuali esigenze formative indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo, e forniranno indicazioni sulle conseguenti iniziative formative.

Su tali temi le parti interessate procederanno ad una valutazione congiunta.

3.3 Le aziende consulteranno i rappresentanti alla sicurezza per la predisposizione di progetti formativi in tema di ambiente, igiene e sicurezza, secondo le previsioni legislative.

3.4 Le direzioni aziendali, in merito alla formazione esterna degli apprendisti, faranno riferimento ai programmi ed ai percorsi didattici che le parti concerteranno a livello nazionale.

3.5 In occasione di avviamenti di lavoratori portatori di handicap o invalidi effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, direzione aziendale e R.S.U.
verificheranno le opportunità per agevolare l’integrazione dei soggetti ed utilizzarne al meglio le attitudini lavorative, anche mediante la frequenza di corsi di formazione e riqualificazione professionale promossi o realizzati dalle Regioni.

Tale azione sarà raccordata con l’attività formativa per persone disabili a livello di distretto industriale o territoriale così come previsto al precedente paragrafo 2.3.

Ai singoli componenti la R.S.U. sono attribuite le seguenti ore di permesso retribuite:

- nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.;

- nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun

Articolo 11
Rappresentanze sindacali unitarie

1. Costituzione e funzionamento della R.S.U.

Per la costituzione ed il funzionamento della R.S.U. si applica T.U. sulla Rappresentanza del 10.1.2014, ed eventuali sue future modifiche, con le specificazioni ed integrazioni di seguito riportate.

Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L., in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, di cui all'Accordo interconfederale "Testo Unico sulla rappresentanza" secondo la disciplina della elezione ivi prevista.

La R.S.U. è composta dai rappresentanti eletti fra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamati al punto precedente.

Per la composizione delle liste le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) del genere dei lavoratori in forza all'unità produttiva.

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni dalla data di effettuazione delle elezioni, salvo le ipotesi di decadenza previste dal Testo Unico sulla rappresentanza;

alla scadenza di tale termine decadono automaticamente.

Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un diverso numero di componenti R.S.U. saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

2. Componenti e permessi

Il numero complessivo dei componenti della R.S.U., fatte salve le condizioni di miglior favore definite da accordi territoriali o aziendali, è il seguente:

Numero dei componenti delle R.S.U.

Numero dipendenti dell'unità produttiva				Numero componenti della R.S.U.
Da	16	a	120	3
Da	121	a	360	6
Da	361	a	600	9
Da	601	a	840	12

Da	841	a	1.080	15
Da	1.081	a	1.320	18
Da	1.321	a	1.560	21
Da	1.561	a	1.800	24
Da	1.801	a	2.040	27
Da	2.041	a	2.280	30
Da	2.281	a	2.520	33
Da	2.521	a	2.760	36
Da	2.761	a	3.000	39
ecc. per scaglioni di 500 dipendenti per gruppi di 3 componenti				

Ai singoli componenti la R.S.U. sono attribuite le seguenti ore di permesso retribuite:

- nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.;

- nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente della R.S.U., con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20.5.1970, n. 300.

Le ore eccedenti definite contrattualmente ai vari livelli nazionale, territoriale, aziendale, saranno attribuite alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo.

Tali ore saranno comunque fruite dai componenti delle R.S.U., con attribuzione individuale del 55% del loro ammontare, e tramite le Organizzazioni di appartenenza alle quali è attribuito pariteticamente il restante 45%. La R.S.U. provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa delle ore di permesso, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda. Le ore di permesso mensili non usufruite potranno essere utilizzate durante il corso dell'anno solare. Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

I suddetti componenti non possono essere trasferiti ad iniziativa dell'azienda da una unità produttiva all'altra senza nulla-osta delle Associazioni sindacali di appartenenza.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto ai permessi di cui al presente paragrafo, ivi compresi quelli attribuiti alle Organizzazioni sindacali, dovrà darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

Dichiarazione a verbale - Si intendono salvaguardate, fino ad eventuale patto contrario, le condizioni di miglior favore, intervenute per accordo a livello territoriale o aziendale ed oggetto della ricognizione di cui all'intesa 26.5.1994 in materia di R.S.U.

3. Elettorato passivo

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati anche i lavoratori con contratto non a tempo indeterminato, il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato, ed in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I membri decaduti saranno sostituiti secondo le regole stabilite dal T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e successive modifiche e integrazioni.

Articolo 12
Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali

Per i dipendenti chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive si richiama in materia di aspettativa quanto disposto dal D.Lgs. 267/2000.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna e decorre l'anzianità ai soli fini della rivalutazione del Trattamento di fine rapporto accantonato.

Articolo 13
Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

Si richiama quanto disposto in materia dal D.Lgs. n. 267/2000.

Articolo 14
Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali calzaturieri, 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. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 44.

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 dall'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.

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 mancato 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.

Articolo 15
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 della Rappresentanza sindacale unitaria, costituita nell'unità produttiva.

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

La convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni, riducibili 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.

Con riferimento al diritto di indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, ex art. 20, l. n. 300/1970, così come previsto dal punto 4 comma 5 - Parte Seconda del T.U. sulla Rappresentanza 10.1.2014, le parti convengono che le tre ore di assemblea sopra richiamate sono ripartite tra le OO.SS firmatarie del presente C.C.N.L. nella misura di 1 ora ciascuna.

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della R.S.U. costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento della stessa anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno, per le quali verrà corrisposta la retribuzione; per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 44. Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro. Le ore non effettuate nell'anno solare potranno essere utilizzate, nel limite di due ore, nell'anno successivo.

Qualora nell'anno civile siano state esaurite le ore disponibili, potranno inoltre essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo sempre nel limite di due.

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 con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e della produzione nei cicli continui.

Le modalità di cui ai tre precedenti commi saranno definite a livello aziendale.
Le riunioni si terranno in luoghi idonei o locali messi a disposizione dall'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.

Nell’ambito delle ore di assemblea viene riservata un’ora all’anno per l’illustrazione, a richiesta delle OO.SS.LL. firmatarie del presente C.C.N.L., della previdenza integrativa.

All’assemblea potrà partecipare, previa informazione all’azienda, un esperto dei sistemi previdenziali segnalato dalle OO.SS.LL.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria (o dirigenti sindacali) firmatarie del presente C.C.N.L. di categoria, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all’azienda.

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall’art. 20 della legge 20.5.1970, n. 300.

Chiarimento a verbale

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

Articolo 16
Affissioni

Le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati territoriali aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei Sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l’obbligo di predisporre in luoghi accessibili e frequentati a tutti i lavoratori nell’interno dell’unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 17
Versamento dei contributi sindacali

L’Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta.

Tale richiesta avrà validità sino alla scadenza del presente contratto, salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento, e decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera dovrà contenere le seguenti indicazioni:
- la data;

- le generalità del lavoratore;

- l’ammontare del contributo sindacale espresso in percentuale nella misura dell’1%, sulla retribuzione globale mensile;

- l’organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del c/c bancario ad essa intestato.

La lettera dovrà essere conforme al modulo riportato in calce.

Le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore, comunque erogate o versate dall'azienda.

Nome …	Spett.le Direzione della ditta …
Cognome …	
Reparto …	
Abitante a …	Il sottoscritto …
Via …	Operaio …
N. …	Intermedio …
	Impiegato …

Con la presente lettera autorizza codesta Direzione e l'Inps, nel caso di erogazione diretta del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni, ad effettuare sull'ammontare netto delle competenze la trattenuta relativa al suo contributo associativo sindacale in ragione del 1% da calcolarsi sulla retribuzione globale mensile per 13 mensilità, a favore del sindacato …

Tale autorizzazione, in caso di interruzione del rapporto di lavoro, è valida anche ai fini della trattenuta delle quote mensili restanti al raggiungimento dell'importo annuo intero ivi compresa la tredicesima mensilità.

Tale autorizzazione avrà validità fino al rinnovo del vigente contratto salvo revoca. L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'Azienda sul c/c bancario n. … presso la Banca …

intestato al Sindacato territoriale.

Distinti saluti.

Consento al trattamento dei miei dati personali, del D.LGS.196/03 per le finalità sopra riportate e nella misura necessaria per l'effettuazione della trattenuta.

Data …

Firma …

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, ivi compresi quelli relativi alla risoluzione del rapporto, già concordati o in atto in sede aziendale, restano invariati.

Chiarimento a verbale - Le parti chiariscono che la trattenuta e il versamento delle quote sindacali non determinano una cessione di credito, poiché si tratta di un mero servizio che l'azienda effettua su richiesta del lavoratore, fermo restando il rapporto tra quest'ultimo e la propria organizzazione sindacale, destinataria delle quote trattenute a titolo di contributo associativo.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

All. 1 - Contributo una tantum per il rinnovo contrattuale

In relazione all'entrata in vigore del presente C.C.N.L., le aziende comunicheranno che le OO.SS. stipulanti chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota da trattenere sulla retribuzione, a titolo di quota volontaria di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, da devolversi alle Organizzazioni Sindacali Nazionali.

Le relative modalità e tempistiche saranno stabilite dalle parti attraverso un apposito accordo nazionale.

Articolo 18
Rapporti sindacali

Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in Azienda e di ridurre la conflittualità è comune impegno delle parti, tenuto conto degli accordi interconfederali vigenti sottoscritti da Confindustria con le Confederazioni Sindacali, che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e R.S.U..

In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonché l'informazione di cui all'art. 9, parte generale del presente Contratto, a richiesta di una delle parti, l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Articolo 19
Assunzione - Documenti di lavoro - Residenza e domicilio - Cessazione

L'assunzione dei lavoratori deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento:

L'assunzione verrà comunicata per iscritto all'interessato, specificando:

1) la data di decorrenza dell'assunzione

2) la categoria e il livello cui viene assegnato ed il relativo trattamento economico

3) la località di prestazione del lavoro

4) l'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione, l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) tesserino del codice fiscale;
3) titoli di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;

4) documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e il domicilio e a notificare i successivi cambiamenti nonché a notificare tempestivamente le variazioni dello stato di famiglia agli effetti del godimento degli assegni per il nucleo familiare.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare al lavoratore copia del presente contratto di lavoro e dell'eventuale regolamento interno, nonché copia del materiale informativo relativo al Fondo Previmoda e alle modalità di iscrizione allo stesso.

Ciascun lavoratore ha diritto di ricevere un'adeguata informazione in merito alla sicurezza negli ambienti di lavoro e ai rischi a cui potrebbe andare incontro, nei termini di cui all'art. 36 del D.Lgs. 81/2008.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda è tenuta a verificare che il proprio medico competente abbia provveduto a consegnare al lavoratore la sua documentazione sanitaria e gli abbia fornito le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima (art. 25, comma 1, lett. E) del D.Lgs. 81/2008).

Articolo 20
Visita medica

Il lavoratore, all'atto dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente, qualora vi sia la presenza di un rischio connesso all'attività lavorativa.

La sorveglianza sanitaria comprende:

1) la visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva,

2) la visita medica periodica,

3) la visita medica su richiesta del lavoratore, o in occasione del cambio di mansione o alla ripresa dal lavoro a seguito dell'assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni e 4) la visita medica al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Copia del giudizio espresso dal medico competente nei termini di cui all'art. 41, comma 6 del D.Lgs. 81/2008 viene consegnato al lavoratore interessato così come previsto dall'art. 41, comma 6 bis del D.Lgs. 81/2008.

Articolo 21
Contratto a tempo determinato

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Premessa
Le parti dichiarano che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di contratto di lavoro.

Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore calzaturiero, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

Il contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione). Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

1) Vincolo percentuale

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 e salva diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0.5. La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi.

Le medie annue di cui al periodo precedente si intendono riferite ai 12 mesi precedenti l'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Al fine del raggiungimento della percentuale del 30% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui all'art. 37 del presente contratto.

Rimangono, comunque esenti da ogni limite percentuale tutte le fattispecie previste dall'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015. In riferimento alla lettera a), comma 2 del suddetto articolo, la fase di avvio di nuove attività 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.

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

2) Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi del medesimo comma.

I termini di interruzione di 10 e 20 giorni a seconda che il contratto iniziale di lavoro a termine abbia avuto una durata inferiore o superiore a 6 mesi non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

1) avvio di una nuova attività che deve essere 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, con una durata non superiore a 12 mesi.

2) lancio di un prodotto (es. campionario, collezione, modello, etc.) o di un servizio, il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda. La durata di tale attività non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio; le parti nazionali stipulanti il presente contratto dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.

3) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi;

4) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;

5) assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi;

6) assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età;

7) in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi, così come definiti dall'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015.
8) nelle ipotesi di cui al successivo paragrafo n. 3, nelle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi

3) Durata del contratto

In attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 19, comma 1, della citata legge presso la Itl territorialmente competente - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi.

In relazione alla peculiarità del settore e in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dal comma 2 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, sono le seguenti:

a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;

b) allestimento di stands fieristici, show-room;

c) attività connesse a corners ed esposizioni;

d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato.

e) attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store.

Resta inteso che condizione necessaria e sufficiente per l'accertamento delle fattispecie indicate sarà la previa intesa con le R.S.U. o in assenza delle RSU, con le OO.SS.LL territoriali.

4) Disciplina generale

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

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

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

Tale periodo di affiancamento non potrà essere superiore a trenta giorni sia prima dell'assenza che dopo il rientro sul posto di lavoro del dipendente assente.

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. 25 del D.Lgs. n. 81/2015.

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

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.

In particolare, 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. 24 del D.Lgs. n. 81/2015.

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.

È rimessa agli accordi di secondo livello la modalità di riconoscimento e corresponsione del Premio di risultato. Nel

contratto a termine è applicabile il periodo di prova.
Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a 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 caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 89, 99 e 110 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del

preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste, per i lavoratori con qualifica di operaio, dall’art. 89, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di 1° e 2° livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di 3°, 4° e 5° livello.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Contratto a tempo determinato

Art. 21 - Contratto a tempo determinato

Premessa

Le parti dichiarano che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di contratto di lavoro.

Le Parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore Calzaturiero, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

Il contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione). Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

1) Vincolo percentuale

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 e salva diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 30 [~~32~~]% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0.5. [~~Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente C.C.N.L., fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 3.~~]

La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi.

Le medie annue di cui al periodo precedente si intendono riferite ai 12 mesi precedenti l'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, e dell'art. 31, comma 2 del D.Lgs n. 81/2015, al fine del raggiungimento della percentuale del 30 [32]% si computa la percentuale di contratti somministrazione a tempo determinato, di cui all'art. 37 del presente Contratto.

[~~Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente C.C.N.L., fermo restando quanto previsto dall'art. 5 comma 3.~~]

2) Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi del medesimo comma.

I termini di interruzione di 10 e 20 giorni a seconda che il contratto iniziale di lavoro a termine abbia avuto una durata inferiore o pari a sei mesi, o superiore, non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

Omissis

3) Causali di assunzione con contratto a tempo determinato

Le Parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015, alla luce delle modifiche introdotte con il D.L. 4.5.2023, n. 48, convertito con L. n. 85/2023, convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi fatto salvo quanto previsto dal punto 3 bis, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) Attività connesse alla preparazione di campionari e alla campagna vendita (ad es.: promozione in showroom/fiere/negozi stagionali/Temporary store/spacci aziendali);

b) sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione, avvio e/o sviluppo di nuove attività;

c) sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;

d) esecuzione di particolari lavori a carattere temporaneo che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;

e) investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività di impresa (ad. es. salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale);

f) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati alla introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, della automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza."

Clausola di salvaguardia

Le Parti si danno reciprocamente atto che, laddove dovessero intervenire modifiche legislative in materia di contratto a tempo determinato, si impegnano ad incontrarsi per valutare congiuntamente la compatibilità del dettato contrattuale con il mutato contesto e per procedere ad una eventuale armonizzazione.

[~~3~~] 3 bis) Durata del contratto

In attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 24 mesi di cui all'art. 19, comma 1, della citata legge presso la ITL territorialmente competente - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi.

Omissis

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Contratto a tempo determinato

Art. 21 - Contratto a tempo determinato

Premessa

Le Parti dichiarano che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di contratto di lavoro.

Le Parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore calzaturiero, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

Il contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione). Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

1) Vincolo percentuale

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 e salva diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il ~~30~~ 32% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0.5.

Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente C.C.N.L., fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 3.

La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi.

Le medie annue di cui al periodo precedente si intendono riferite ai 12 mesi precedenti l'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, e dell'art. 31, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, al fine del raggiungimento della percentuale del ~~30~~ 32% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui all'art. 37 del presente contratto.

Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente C.C.N.L., fermo restando quanto previsto dall'art. 5 comma 3.

Rimangono, comunque esenti da ogni limite percentuale tutte le fattispecie previste dall'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, nonché dall'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. In riferimento alla lettera a), comma 2 del suddetto art. 23, la fase di avvio di nuove attività 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.

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

2) Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi del medesimo comma.

I termini di interruzione di 10 e 20 giorni a seconda che il contratto iniziale di lavoro a termine abbia avuto una durata inferiore o superiore a 6 mesi non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

1) avvio di una nuova attività che deve essere 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, con una durata non superiore a 12 mesi.

2) lancio di un prodotto (es. campionario, collezione, modello, etc.) o di un servizio, il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda. La durata di tale attività non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio; le parti nazionali stipulanti il presente contratto dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.

3) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi;

4) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;

5) assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi;

6) assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età;

7) in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi, così come definiti dall'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015;

8) nelle ipotesi di cui al successivo paragrafo n.3, nelle quali non si applica il limite temporale di 36 24 mesi.

3) Durata del contratto

In attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 24 mesi di cui all'art. 19, comma 1, della citata legge presso la ITL territorialmente competente - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi.

In relazione alla peculiarità del settore e in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dal comma 2 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di ~~36~~ 24 mesi, sono le seguenti:

a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;

b) allestimento di stands fieristici, show-room;

c) attività connesse a corners ed esposizioni;

d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato.

e) attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;

f) attività svolte in quei periodi dell'anno nei quali le aziende si dedicano, oltre alla normale produzione, anche alla preparazione dei campionari. Tali periodi saranno circoscritti a quattro mesi annui.

Resta inteso che condizione necessaria e sufficiente per l'accertamento delle fattispecie indicate sarà la previa intesa con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS.LL. territoriali.

Gli accordi di cui alla lett. f) saranno inviati all'Osservatorio Nazionale per un loro monitoraggio.

- Omissis -

Articolo 22
Regime di orario a tempo parziale

A) Disposizioni generali

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.

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

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.

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 12% 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 tra le 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.

I lavoratori hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale in caso:

1) in cui il lavoratore stesso sia affetto da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente;

2) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore (o della lavoratrice);

3) lavoratore (o lavoratrice) che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità (art. 3, c. 3, L. 104/92), alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;

4) richiesta del lavoratore (o della lavoratrice) con figlio convivente portatore di handicap;

Le parti riconoscono una priorità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale nei casi in cui il lavoratore:
- debba essere sottoposto a trattamento di emodialisi, per la durata della terapia stessa;

- sia affetto da morbo di Cooley o da morbo di Crohn o da gravi malattie cardiocircolatorie che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente.

Le trasformazioni effettuate per le causali sopra elencate non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite del 12% di cui al comma 4 del presente articolo.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole elastiche.

Nei casi sopra indicati il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

B) Instaurazione e trasformazione del rapporto

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 al 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, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.

Il lavoro a tempo parziale può contemplare una distribuzione dell'orario di lavoro: "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; "misto", quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

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 anche articolata nel corso dell'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 1° comma dell'art. 25 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

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 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 pattuito.

Nei casi previsti dall'art. 6, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 è riconosciuta al Lavoratore la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi: "Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale" e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;
- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;

- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.S.U. ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

- 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.

C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore calzaturiero 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 39/40 ore, di cui all'art. 29 del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

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 attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 81/2015, 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 elastiche, ossia che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o, che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

Tali 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 che prevedano la variazione in aumento della prestazione lavorativa, il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.

Le clausole elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Chiarimento a verbale - La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 4° comma 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 comma 4 del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Nota a verbale - Nel caso di clausola 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. 63 e

64 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;

- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Norme generali e apprendistato professionalizzante

Premessa

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione di giovani, ai sensi dell'art. 41 comma 1, del Decreto Legislativo 81/2015.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina da concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 44 del Decreto Legislativo 81/2015 e dall'accordo nazionale in materia sottoscritto dalle parti in data 19.4.2012 che si intende integralmente richiamato.

In linea generale può essere adottato, per le finalità di cui al comma precedente, per l'assunzione di giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati ed è ammesso per i livelli dal 2° al 8° e per tutte le relative mansioni.

Il periodo di addestramento iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso tra un periodo e l'altro un intervallo superiore a 18 mesi.

Se l'apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2015, è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato di almeno il 70% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro.

Per il computo di predetta percentuale si fa riferimento all'art. 42 comma 8 del D.Lgs. 81/2015. L'apprendista, ai

sensi dell'art. 42 comma 5 lett. a) del D.Lgs. 81/2015, non può essere retribuito a cottimo. Periodo di prova

La durata del periodo di prova dell'apprendista non può essere superiore a:

- 8° livello 6 mesi

- 7° livello 6 mesi

- 6° livello 6 mesi

- 5° livello 6 mesi

- 4° livello 4 mesi

- 3° livello 4 mesi
- 2° livello 2 mesi

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso tra un periodo e l'altro un intervallo superiore a 18 mesi.

Se l'apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti, complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

La qualifica dovrà essere annotata, insieme alla legittimazione della formazione erogata nel libretto formativo.

Le parti convengono, che in attesa della piena operatività del libretto formativo la suddetta attività verrà registrata nel documento allegato allo scopo definito dalle parti nell'accordo nazionale del 19.4.2012 (allegato n. 1).

Durata del contratto

Le parti convengono che la durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni secondo la suddivisione in periodi retributivi di seguito riportata:

Livelli	Durata mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
8-7	36	10	10	16
6	36	10	10	16
5	36	11	11	14
4	36	11	11	14
3 e 3s	36	11	11	14
2 e 2s	36	12	12	12

Come previsto dall'art. 42, comma 5, lett. g) del D.Lgs. 81/2015 le parti convengono che in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni continuativi, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata, 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.

La retribuzione iniziale, pertanto, sarà corrispondente al minimo contrattuale previsto per il livello di inquadramento riconosciuto all'apprendista e seguirà successivamente gli scaglioni progressivi di cui alla tabella indicata nell'alinea "durata del contratto", secondo quanto di seguito riportato:

a) primo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;

b) secondo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato;

c) ultimo terzo del periodo: 100% del minimo contrattuale del livello assegnato.

Nelle aree di cui all'obiettivo 1 del Regolamento 93/2081/Cee del 20.7.1993 e successive modificazioni, la retribuzione degli apprendisti è stabilita nelle seguenti misure:

a) primo terzo del periodo: 70% del minimo contrattuale del livello assegnato;

b) secondo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;

c) ultimo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato.

L'anzianità durante il rapporto di apprendistato è utile per la maturazione e per la corresponsione degli aumenti periodici di anzianità.
Gli aumenti saranno commisurati alle stesse percentuali del minimo contrattuale.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato a tempo indeterminato - continuando a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo - non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, all'apprendista sarà corrisposto un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro così determinato:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;

- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista;

- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista;

- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista.

La retribuzione netta dell'apprendista, in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

Dichiarazione a verbale n. 1

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

Dichiarazione a verbale n. 2

Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (obiettivo 1 del regolamento 92/2081/ CE del 20.7.1993) 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. 3

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.

Tutor/Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/ referente aziendale nominativamente indicato nel Pfi, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale, verifica la progressione dell'approfondimento e attesta, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Il tutore previsto deve essere presente in tutte le dimensioni d'azienda e deve essere in possesso di adeguata professionalità.
Formazione

La durata della formazione base e trasversale da acquisire durante il triennio di apprendistato professionalizzante è pari a 40 ore annue nell'ambito delle 120 ore annue complessive di formazione.

Per "formazione di base e trasversale" si intende quella finalizzata all'acquisizione delle competenze basilari che ogni lavoratore deve possedere, qualunque sia il settore in cui presta la sua opera.

La formazione professionalizzante potrà essere integrata, dall'offerta formativa pubblica, sempre che la stessa sia stata disciplinata da specifica regolamentazione emanata e pubblicata sugli atti della Regione territorialmente compente, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. 81/2015.

Per quanto riguarda le competenze trasversali, la formazione sarà incentrata, per tutti gli apprendisti, sulle seguenti tematiche:

- norme relative alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;

- pari opportunità e disciplina del rapporto di lavoro;

- competenze chiave per l'apprendimento permanente di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18.12.2006 (2006/962/CE "Key Competences" europee)

Le restanti ore di formazione, con contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo, saranno differenziate in funzione delle singole figure professionali oggetto del contratto di apprendistato stesso.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto La legittimazione della formazione effettuata e della qualifica acquisita sarà registrata nel libretto formativo.

Piano Formativo Individuale e ore di formazione

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel Pfi, il cui schema è allegato al presente C.C.N.L., (allegato n. 2), il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21.12.2011 e successivi, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. 81/2015.

Finanziamento del Percorso Formativo

Le parti convengono circa la possibilità per il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 42 comma 5 lettera d) del D.Lgs. 81/2015 di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei Fondi paritetici interprofessionali, ovvero attraverso Fondimpresa, di cui all'art. 118 della L. 23/12/2000 n. 388 e all'art. 12 del D.Lgs. n. 276/03 e successive modificazioni, anche attraverso accordi con le Regioni.

Recesso

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato.

Durante il periodo di formazione l'azienda non può recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Nel caso di risoluzione anticipata del contratto di apprendistato rispetto alla scadenza prevista da parte del lavoratore, trovano applicazione le norme sul preavviso dal vigente contratto all'art. 89.

Le parti convengono, altresì, che al termine del periodo formativo è riconosciuta la possibilità di recedere dal contratto, dando un preavviso di 15 gg. decorrente dal termine del contratto medesimo, ai sensi dell'art. 2118 C.C.
Resta, altresì, inteso che se nessuna delle parti dovesse esercitare la facoltà di recesso nei termini di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro proseguirà come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Premessa

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il datore di lavoro ha la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato che si è concluso positivamente con il conseguimento della qualifica o del diploma professionale regionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226 del 2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui sopra, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Fatta eccezione per cause oggettive che abbiano impedito all'apprendista la conclusione del piano formativo, qualora lo stesso non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda recedere dal contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato.

Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative.

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato 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 corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal C.C.N.L. per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

NB: Per quanto non espressamente indicato nella sezione in esame si rinvia alla disciplina in materia contenuta nel D.Lgs. 81/2015, nonché nel presente C.C.N.L..

Nota a verbale

Nelle Regioni o Province Autonome ove, alla data della firma del presente accordo, siano presenti accordi firmati dalle parti sociali a livello territoriale che disciplinano l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca dichiarazione comune
Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e Professionali, con le Università e con gli Istituti di Ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

Per la disciplina della durata e del percorso formativo le aziende contraenti faranno riferimento alla regolamentazione emanata dalle Regioni e in mancanza di questa alle norme di legge relative all' apprendistato di alta formazione.

Per gli altri aspetti normativi del rapporto si applicheranno, ove compatibili, le norme previste per l'apprendistato professionalizzante.

Clausola di salvaguardia - Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Allegato n. 1

Attestazione dell'attività formativa

Dati apprendista / impresa

Apprendista
Nome e cognome …
Codice fiscale …
Luogo e data di nascita …
Residente in …
Via …
Titolo di studio …
Assunto in apprendistato professionalizzante … Dal … Al …
Per conseguire la qualifica di
…
Impresa
Ragione sociale …
Indirizzo …
Telefono …
Fax …
E-mail …

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/specifiche -Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/Periodo	Durata in ore/Periodo	Firma tutor e apprendista
	ore … Periodo …	[] On the job [] Affiancamento [] Altro	Firma Tutor/Referente … Firma Apprendista …
	ore … Periodo …	[] On the job [] Affiancamento [] Altro	Firma Tutor/Referente … Firma Apprendista …

	ore … Periodo …	[] On the job [] Affiancamento [] Altro	Firma Tutor/Referente … Firma Apprendista …
	ore … Periodo …	[] On the job [] Affiancamento [] Altro	Firma Tutor/Referente … Firma Apprendista …
	Tot. Ore …		

Firma tutor/Referente aziendale … Timbro e firma dell'azienda … Firma apprendista …

Data …

Allegato n. 2

Piano formativo individuale

Pfi relativo all'assunzione del/la Sig./ra: … a) Azienda

Ragione sociale …
Sede (indirizzo) …
CAP (Comune) …
Partita Iva … Codice Fiscale …
Telefono … Fax …
e-mail …
Legale rappresentante (nome e cognome) …

b) Apprendista

Dati anagrafici
Cognome … Nome …
C.F. …
Cittadinanza … Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) …
Nato a … il … Residenza/Domicilio …
Prov. … Via …
Telefono … Fax …
E-mail …
Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro
Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi …
Esperienze lavorative …
periodi di apprendistato svolti dal … al …

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) …

b) …

c) …

Aspetti normativi

Data di assunzione …

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire …

Durata …

Categoria /Livello di inquadramento iniziale …

Categoria /Livello di inquadramento finale …

c) Tutor

Tutor aziendale sig./ra …

C.F. …

Categoria/Livello di inquadramento …

Anni di esperienza …

d) Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche

coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) …

2) …

3) …

4) …

5) …

6) …

7) …

e) Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

[] On the job

[] Affiancamento

[] Esercitazioni di gruppo []

Testimonianze

[] Action learning

[] Visite aziendali

[] (… altro)

Documento Isfol Dicembre 2002:

“Gli obiettivi formativi per l’apprendistato: il sistema delle industrie tessili - abbigliamento moda - calzature - pelli e cuoio”

Premessa

Il gruppo di esperti del sistema delle industrie tessili - abbigliamento - moda - calzature - pelli e cuoio ha individuato nove figure professionali come rappresentative di gruppi di figure professionali che possono essere composti per l’organizzazione della formazione.

Le figure di riferimento individuate sono le seguenti:

1) Operatore di produzione

2) Operatore di controllo prodotto

3) Addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/ unità operativa)

4) Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

5) Addetto ad operazioni di programmazione della produzione

6) Addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità

7) Addetto ad operazioni di sviluppo del progetto - prodotto/modellista

8) Stilista/progettista di prodotto

9) Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti

Per individuare le figure di riferimento si è partiti dall’analisi dei C.C.N.L. del settore, esaminando tutte le qualifiche che possono essere oggetti di un contratto di apprendistato; ciò significa che sono stati considerati anche i livelli più elevati, che pure possono essere oggetto di apprendistato, anche se nella realtà gli apprendisti occupati con queste qualifiche sono pochi.

Il sistema Tamcp è caratterizzato dalla articolazione in vari comparti produttivi:

- Comparto Filatura

- Comparto Tessitura ortogonale

- Comparto Tessitura a maglia/calze

- Comparto Nobilitazione

- Comparto Confezioni (maglia/tessuto)

- Comparto Pelletteria

- Comparto calzature

- Comparto Tessili vari:

- Pizzi/ricami

- Non Tessuti/feltri

Tali comparti i differenziano per le caratteristiche peculiari dei materiali usati (fibre, tessuti, i pizzi/ricami speciali, pellami e quant’altro) e per le macchine e gli impianti in uso. Quindi, una stessa figura professionale, e in particolare quelle di livello più asso, svolgerà attività diverse a seconda del comparto in cui agisce e quindi avrà bisogno di maturare differenti competenze.

Pertanto è necessario che tutti gli apprendisti ricevano una formazione mirata, adeguata alla specificità dell’area in cui operano, senza però trascurare una conoscenza trasversale della filiera, in particolare per quanto riguarda i materiali in lavorazione (fibre, filati, tessuti, ciclo di produzione).

Secondo il modello già utilizzato per i settori metalmeccanico, edile, terziario distribuzione e servizi e turismo, in seguito si evidenziano, per ogni figura professionale di riferimento, gli esempi di qualifiche contrattuali più diffuse, l'area di attività e le conoscenze e le competenze che gli apprendisti devono acquisire nell'ambito dei percorsi di formazione.

Figura di riferimento: Operatore di produzione

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Comparto Filatura: Cardatore, Filatore, Addetto alle pettinatrici, Addetto ai banchi e ai rings, Ritorcitore, Addetto alle roccatrici, Addetto agli stiratoi, Addetto alle levate e al cambiamento spole, Addetto alle binatrici, Spolatore, Ribobinatore, Addetto alla roccatura, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Capo squadra pulizia macchine, Meccanico e/o manutentore, Coadiutore di assistenti di filatura.

Comparto Tessitura ortogonale: Caricatelai, Personale addetto alla registrazione e regolazione centralina di lancio telai. Orditore, Incorsatore, Tessitore (anche jacquard), Imbozzinatore, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Tessitura a maglia/calze: Tessitore, Addetto alle macchine circolari e rettilinee, Rammendatore, Rimagliatrice, Conduttore macchine tubolari, Addetto al taglio/ cucito/stiro. Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Nobilitazione: Tintore in pezza/in filo/tops/fiocco, Conduttore di macchine, Addetto alla cucina colori, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Confezioni (maglia/tessuto): Addetto al taglio, Addetto al cucito, Addetto allo stiro, Addetto al rammendo, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Pelletteria (accessori/pellicceria): Addetto al taglio, Addetto alla cucitura, Addetto alla scarnitura, Addetto alla stiratura prodotti finiti, Addetto alla rifinitura prodotti finiti, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Addetto alla doratura e decorazione a mano.

Comparto Calzature: Addetto al taglio e tranciatura, Addetto alla scarnitura tomaia, Addetto alla giuntatura e cucitura tomaie, Addetto ripiegatura tomaia, Addetto alla orlatura, Addetto applicazione accessori, Addetto premontatura, Addetto al montaggio, Addetto fresatura, Addetto macchine estrusione/iniezione/schiuntura materiale plastico.

Addetto alla rifinitura, Addetto al controllo qualità, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Addetto all'applicazione collanti, Addetto alla coloritura tacco e suola.

Comparto Tessili Vari:

- Pizzi/Ricami: Addetto macchine e impianti del ricamo e della formazione del pizzo, Addetto al rammendo, Apprettatore, Addetto lettura disegni, Addetto foratura e ricopiatura disegni, Personale per la sorveglianza della lavorazione.

- Non tessuti/feltri: Addetto macchine e impianti per la formazione del non tessuto e del feltro: Addetto al rammendo, Addetto alle macchine, Addetto alla follatura/infornatura/tintoria, personale per la sorveglianza della lavorazione.

Area di attività: L'operatore di produzione effettua l'avvio, la gestione e/o regolazione delle macchine in dotazione, curandone il normale andamento e la funzionalità, e realizza, con adeguati standard qualitativi, le principali operazione proprie del comparto in cui è inserito.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli - cuoio - calzature.

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile - abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli - cuoio - calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti.

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

- Conoscere i principali base del controllo di qualità, di prodotto. Di processo nei vari step produttivi.
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper effettuare l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione, secondo i parametri relativi al regolare funzionamento delle macchine.

- Saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività del parco-macchine affidato.

- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto.

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

- Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto.

- Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

- Per il comparto filatura: preparazione, cardatura, filatura, roccatura, ritorcitura, controllo.

- Per il comparto tessitura ortogonale: orditura, apprettatura/bozzima, tessitura, controllo.

- Per il comparto tessitura a magli/calze: tessitura a maglia, controllo.

- Per il comparto Nobilitazione: preparazione, tintura, stampa, controlli.

- Per il comparto confezioni (maglia/tessuto): taglio, cucito, stiro, rifinitura dei capi e controllo.

- Per il comparto calzature: taglio, cucito, assemblaggio, incollaggio, montaggio, rifinitura, controllo.

- Per il comparto tessili vari:

- Pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, finissaggio, controllo - Non tessuti/feltri: assemblaggio/consolidamento fibre, finissaggio, controllo

Figura di riferimento: Operatore di controllo prodotto

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Comparto Filatura: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto tessitura ortogonale: Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessitura a maglia/calze: Addetto controllo fasi intermedie, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Nobilitazione: Addetto al controllo prodotti/qualità

Comparto Confezioni (maglia/tessuto). Collaudatore giacche/capospalla/gonne/ pantaloni, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Pelletteria: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Calzature: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessili vari:

- Pizzi/ricami: Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

- Non Tessuti /feltri: Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.
Area di attività: L'operatore riconosce la coerenza del prodotto semilavorato e/o finito con le specifiche richieste. Con l'ausilio di attrezzature, evidenzia ed indica eventuali difetti. Eventualmente provvede, attraverso i rimedi più appropriati e in base alla tipologia del prodotto e dei suoi processi di lavorazione, all'eliminazione delle difettosità e al tempestivo riscontro in produzione per le correzioni del lavoro.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento;

fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti.

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

- Conoscere i principali base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper utilizzare metodi, procedure e strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto.

- Saper intervenire sulle difettosità e segnalare (con le dovute procedure) quelle non risolvibili mediante intervento immediato, eventualmente individuando ipotesi di soluzione.

- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

- conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto.

- Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

- Per il comparto filatura: preparazione, cardatura, filatura, roccatura, ritorcitura, controllo.

- Per il comparto tessitura ortogonale: orditura, apprettatura/bozzima, tessitura, controllo.

- Per il comparto tessitura a magli/calze: tessitura a maglia, controllo.

- Per il comparto Nobilitazione: preparazione, tintura, stampa, finissaggio, controlli.

- Per il comparto confezioni (maglia/tessuto): taglio, cucito, stiro, rifinitura dei capi e controllo.

- Per il comparto pelletteria: Taglio, assemblaggio, cucito, incollaggio degli oggetti in pelle, rifinitura, controllo.

- Per il comparto calzature: taglio, cucito, assemblaggio, incollaggio, montaggio, rifinitura, controllo.

- Per il comparto tessili vari:

Pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, finissaggio, controllo

Non tessuti/feltri: assemblaggio/consolidamento fibre, finissaggio, controllo

Figura di riferimento: Addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa)

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti, Assistente, Capo squadra manutenzione, Responsabile di reparto di produzione. Area

di attività: l'addetto conosce funzioni e ruoli del reparto nell'economia produttiva dell'intera filiera.

Unisce una buona conoscenza dei materiali in lavorazione a competenze relative alla gestione ottimale delle macchine e all'organizzazione dei flussi produttivi. Collabora con il personale di reparto nell'approvvigionamento e nella movimentazione dei materiali in lavorazione, contribuendo a definire la migliore gestione delle risorse umane a disposizione.

Sovrintende al flusso produttivo e collabora nella scelta delle migliori tecniche di lavorazione curando anche il flusso di approvvigionamento.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli - cuoio - calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile - abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli e cuoi - calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni di uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Essere in grado di collaborare, sulla base degli input ricevuti, al coordinamento delle attività del ciclo produttivo (tempistica di produzione, determinazione dei carichi di lavoro, resa e manutenzione macchine, ottimizzazione delle risorse, coordinamento delle risorse umane, programmazione del flusso di approvvigionamento dei materiali)

- Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto

- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione utilizzando i software dedicati

- Conoscere gli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito e le relative modalità di verifica

- Essere in grado di collaborare all'organizzazione del lavoro

- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza - Conoscere le tecniche basilari della comunicazione ed essere in grado di coordinare un gruppo Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio Area di attività: Sulla base di un input iniziale (normalmente riferito ad una macchina, ad un substrato tessile, all'impiego di prodotti e coloranti) di cui comprende il significato, presidia il processo di lavorazione (che può essere anche parziale), controllando parametri tecnici (temperatura, tempi, velocità di avanzamento, agenti chimici, etc.) e di efficienza e di sicurezza degli impianti. Apporta, se necessario, correzioni ai parametri di lavorazione (colori, agenti chimici, ecc.) avvalendosi di prove di laboratorio e/o di test di controllo e di qualità. Accerta l'idoneità e la riproducibilità del processo condotto; attesta la conformità del prodotto e ne promuove l'avanzamento alle fasi successive di lavorazione.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper gestire le fasi della preparazioni alla tintura e stampa con le modalità e i prodotti più idonei da usare nei processi, definendo i parametri di tempo, temperatura, acidità e velocità di avanzamento

- Saper scegliere i coloranti da usare sulla base delle solidità richieste, dei costi di produzione e del metamerismo del colore

- Contribuire con il responsabile di produzione alla definizione del flusso di tintura, stampa e finissaggio più idoneo, tenendo conto delle esigenze dei clienti, delle richieste del mercato e delle innovazioni tecnologiche del settore

- Saper apportare correzioni (aggiunte, schiarimenti, ripresa) al processo di tintura, stampa e finissaggio, avvalendosi di prove di laboratorio o del controllo di qualità o dei test condotti automaticamente

- Saper rilevare l'idoneità e la conformità del prodotto e la riproducibilità del processo condotto (anche parziale), promuovendo l'avanzamento alle lavorazioni successive

- Conoscere e saper gestire i vari sistemi di automazione per la preparazione, distribuzione e trattamento sistematico dei prodotti e per il controllo dei processi in dotazione

Addetto ad operazioni di programmazione della produzione

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto alla programmazione della produzione e della logistica, Addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento delle merci in magazzino

Area di attività: L'addetto, sulla base degli input ricevuti dal Tecnico responsabile del Servizio, svolge operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione e alla calendarizzazione stagionale o per commessa, contribuendo alla determinazione dei fabbisogni di materie prime/accessori, alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti e le linee produttive e all'ottimizzazione dei tempi e dei consumi. Nello svolgere le mansioni sopra indicate, usa gli strumenti informatici dedicati.

In caso di decentramento di parte delle produzioni, decise e coordinate dal Tecnico, collabora all'alimentazione dei sub-fornitori italiani o esteri.

- Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper svolgere, sulla base degli input ricevuti dal responsabile del servizio, operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti statistici

- Saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti

- Saper contribuire all'ottimizzazione dei tempi usando gli strumenti cartacei e informatici dedicati

- Collaborare, in caso di decentramento di parte della produzione, alle funzioni di coordinamento delle attività delocalizzate

- Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di programmazione, gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto

- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione

- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica

- Conoscere le diverse materie prime, le loro caratteristiche tecniche e prestazionali con particolare riguardo ai materiali lavorati nel comparto di appartenenza

- Conoscere il ciclo di produzione delle lavorazioni successive a quelle svolte nel comparto di appartenenza

- Conoscere le problematiche e i parametri di gestione delle acque e dell'energia di processo (solo per il comparto Nobilitazione

Addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto laboratorio analisi chimico/fisiche, Addetto laboratorio chimico, analisi chimiche/fisiche

Area di attività: L'addetto conosce i materiali lavorati nell'azienda di appartenenza, i cicli di trasformazione a cui gli stessi sono sottoposti e gli standard qualitativi. Conosce inoltre le attrezzature usate nel laboratorio, le normative di riferimento e le tolleranze. In supporto al Responsabile di Laboratorio, predispone i campioni da analizzare o da ricettare e, con l'aiuto di strumentazioni adeguate, sottopone gli stessi ai procedimenti necessari alla valutazione. Interpreta i risultati elaborati dagli strumenti al fine di trasmettere ai responsabili di produzione, alla funzione sviluppo prodotti e all'area marketing le informazioni necessarie ad individuare le soluzioni tecniche per l'eliminazione di difettosità e per la valorizzazione commerciale del prodotto stesso.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tacp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper predisporre, sulla base degli input ricevuti, i campioni da analizzare o da ricettare e le strumentazioni relative
- Saper leggere ed interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento

- Saper effettuare l'archiviazione dei campioni e della documentazione relativa

- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione

- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica

- Conoscere le problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive

- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Addetto ad operazioni di sviluppo del progetto/ prodotto/ modellista

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Realizzatore di modelli su Cad/Cam, Progettista - sviluppatore di modelli e/o stampa completa con Cad tridimensionale e capacità di modifica ed adattamento del software, Tecnico di prototipazione rapida, Operatore modellista su Cad/Cam addetto alla preparazione e/o modifica modelli, Modellista cad-cam per confezione e/o calzature, Addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli, Colorista, Sarto finito per capo completo.

Area di attività: L'addetto, sulla base delle richieste espresse dall'area marketing e commerciale e degli input dello stilista (o direttamente del cliente nel caso di aziende che operano su commessa), collabora alla realizzazione dei prototipi e/o alla traduzione degli stessi in indicazioni tecniche utili al processo di industrializzazione. Conosce i materiali utilizzabili, le fasi di realizzazione del prodotto, la struttura tecnica dello stesso, l'utilizzo al quale il prodotto è destinato, lo standard qualitativo richiesto. Realizza le sue proposte su materiale cartaceo, su stoffa, pelle e/o mediante supporto informatico (Cad), di cui conosce l'utilizzo.

Gestisce l'archiviazione dei disegni/campioni.

Indica le soluzioni più adeguate per il raggiungimento dell'obiettivo finale.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei nuovi materiali mediante definizione dei processi lavorativi di realizzazione degli stessi

- Essere in grado di disegnare e sviluppare ipotesi di prodotto da sottoporre ad una prima selezione non trascurando di evidenziare i dati e la terminologia tecnica indispensabili alla sua riproduzione

- Essere in grado di collaborare alla definizione e realizzazione del campionario

- Conoscere elementi di informatica di base e il sistema Cad
- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica

- Conoscere elementi di marketing

- Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali (filati, tessuti…)

- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza solo

  per il modellista:

- Saper effettuare l'impostazione dei modelli

- Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei prodotti interpretando il disegno dello stilista e tenendo conto delle difficoltà di lavorazione determinate dalle diverse tipologie dei materiali

- Saper predisporre il disegno e le sagome per il taglio dei tessuti anche in funzione delle diverse tipologie di taglie e misure

- Saper compilare le distinte base, trasmettendo tutte le informazioni tecniche utili all'assemblaggio dei capi

Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio Assistenza clienti, Addetto ufficio acquisti e vendite

Area di attività: L'addetto rileva le esigenze dei clienti e, sulla base degli input del mercato e del cliente, concorre alla definizione e gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla programmazione e alla gestione dei campionari.

Conosce i materiali, il ciclo di trasformazione, le caratteristiche dei prodotti finali, le modalità più adeguate di promozione e gestione della relazione commerciale.

Inoltre si occupa dell'assistenza del cliente nell'analisi e nella scelta del prodotto durante le fasi di definizione dell'ordine e/o di post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Supportare il responsabile della funzione nella fase di rilevamento delle esigenze dei clienti o della definizione dei campionari

- Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione

- Sapersi relazionare con il cliente presidiando l'assistenza nelle fasi di definizione dell'ordine e post vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta

- Saper utilizzare gli strumenti informatici per la presentazione del prodotto e per la gestione della relazione commerciale
- Conoscere gli standard qualitativi e le modalità di verifica dei campioni relativi alla materia prima e al prodotto finito

- Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale

- Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali

- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Stilista/progettista di prodotto

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Stilista-progettista di prodotto

Area di attività: Lo stilista/progettista di prodotto conosce i materiali, il mercato, le tendenze moda, le tecniche di produzione. Concorre alla definizione di proposte utili per la realizzazione di campionari e/o prodotti finiti. Formula idee e progetti che tengano conto della realtà tecnico-organizzativa dell'impresa in cui opera e del mercato di riferimento. A questo scopo utilizza strumenti grafici, manuali o informatici (Cad).

Può concorrere alla definizione dei cicli di lavorazione, all'adeguamento delle tecnologie di produzione alle specifiche esigenze del prodotto, alle scelte in relazione al ricorso a risorse esterne (make or buy), agli interventi sui processi produttivi e sugli impianti.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper elaborare idee creative sulla base degli input derivati dalle tendenze moda dei materiali tessili e dai trend di consumo ed esprimerle graficamente mediante l'utilizzo di strumenti manuali e/o computerizzati

- Saper esplorare e rielaborare il contesto socioculturale per la individuazione e la previsione di nuovi trend

- Essere in grado di progettare proposte di materiali tessili e capi moda o di tradurre input dei clienti in progetti in sintonia con l'immagine aziendale e con le esigenze di produzione, realizzazione, marketing

- Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione

- Conoscere la tecnologia della produzione

- Supportare il responsabile della funzione nella fase di progettazione, sviluppo e definizione dei prototipi e dei campionari

- Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale

- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei tessuti, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento

Contenuti professionalizzanti per la formazione in apprendistato

-Figure trasversali settore tessile abbigliamento moda e calzature

Aree aziendali	Commerciale e comunicazione Manutenzione e impiantistica	Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Conoscere e sapere utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro	Conoscere e saper utilizzare strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro)	Conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo
Amministrazione e gestione del personale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Tecniche di: gestione aziendale archiviazione amministrazione del personale sviluppo organizzativo e formazione	Competenze informatiche	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni
Area servizi generali	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza della strumentazione tecnica Lingue	Tecniche di comunicazione e relazione	Conoscenza degli strumenti di Office Automation	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale Lingue	Tecniche e metodi di lavoro	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati dei prodotti finiti, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Conoscenza dei mezzi e delle attrezzature di stoccaggio e movimentazione delle merci	Tecniche e metodi di lavoro Tecniche di magazzino e stoccaggio	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Commerciale e comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	Tecniche di comunicazione Tecniche di ricerca di mercato Tecniche di vendita Tecniche di marketing Servizio clienti	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale
Commerciale e comunicazione Manutenzione e impiantistica	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica, impianti	Tecniche di manutenzione	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia tutela ambientale	Innovazioni

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Apprendistato

Art. 23 - Apprendistato

- Omissis -

Durata del contratto

Le Parti convengono che la durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni secondo la suddivisione in periodi retributivi di seguito riportata:

Livelli	Durata mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
8 - 7	36	~~10~~ 11	~~10~~ 11	~~16~~ 14
6	36	~~10~~ 11	~~10~~ 11	~~16~~ 14
5	36	~~11~~ 12	~~11~~ 12	~~14~~ 12
4	36	~~11~~ 12	~~11~~ 12	~~14~~ 12
3 e 3S	36	~~11~~ 12	~~11~~ 12	~~14~~ 12
2 e 2S	36	12	12	12

Come previsto dall'art. 42, comma 5, lett. g) del D.Lgs. 81/2015 le Parti convengono che in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a giorni continuativi, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata, 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.

La retribuzione iniziale, pertanto, sarà corrispondente al minimo contrattuale previsto per il livello di inquadramento riconosciuto all'apprendista e seguirà successivamente gli scaglioni progressivi di cui alla tabella indicata nell'alinea “durata del contratto”, secondo quanto di seguito riportato:

a) primo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;

b) secondo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato;

c) ultimo terzo del periodo: 100% - del minimo contrattuale del livello assegnato.

Nelle Aree di cui all'Obiettivo 1 del Regolamento 93/2081/CEE del 20.7.1993 e successive modificazioni, la retribuzione degli apprendisti è stabilita nelle seguenti misure:

a) primo terzo del periodo: 70% del minimo contrattuale del livello assegnato;

b) secondo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;

c) ultimo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato.

L'anzianità durante il rapporto di apprendistato è utile per la maturazione e per la corresponsione degli aumenti periodici di anzianità. Gli aumenti saranno commisurati alle stesse percentuali del minimo contrattuale.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato a tempo indeterminato - continuando a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo - non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, all’apprendista sarà corrisposto un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro così determinato:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;

- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista;

- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista;

- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista.

La retribuzione netta dell'apprendista, in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

- Omissis -

Articolo 24
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 12.3.1999 n. 68, anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori disabili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, direzione aziendale e R.S.U. verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti ed utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

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. 9 del presente contratto, 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 disabili allo scopo di favorirne l'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 disabili ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, 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.

Articolo 25
Periodo di prova

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

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

Livello	Mesi
8°	6
7°	6

6°	4
5°	4
4°	3
3°	2
2°	2
1°	1

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

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

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

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta, da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né 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. 55 e 58 del presente contratto; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

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.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria prima e dopo il parto, congedo parentale facoltativo di cui all'art. 32 del decreto legislativo 26.3.2001 n. 151) e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

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

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

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.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Periodo di prova
Art. 25 - Periodo di prova

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

8° livello	6 mesi
7° livello	6 mesi
6° livello	4 mesi
5° livello	4 mesi
4° livello	3 mesi
3° livello	~~2 mesi~~ 3 mesi
2° livello	2 mesi
1° livello	1 mese

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

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

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

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta, da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né 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. 55 e 58 del presente Contratto; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

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.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria prima e dopo il parto, congedo parentale facoltativo di cui all'art. 32 del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151) e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

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

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

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.

Articolo 26

Inquadramento unico dei lavoratori

Parte A

1) Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un’unica scala classificatoria composta da 8 livelli.
Ai fini suddetti il collegamento tra l’inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

- 8° livello: quadri;

- 7° livello: impiegati;

- 6° livello: impiegati, intermedi;

- 5° livello: impiegati, intermedi;

- 4° livello: impiegati, operai;

- 3° livello “super” e 3° livello: impiegati, operai;

- 2° livello “super” e 2° livello: impiegati, operai;

- 1° livello: operai.

Le suddivisioni “super” del 2° e del 3° livello non sono autonomi livelli, ma differenziazioni economiche all’interno dei livelli 2° e 3° e le mansioni ivi indicate sono individuate esclusivamente a cura delle parti nazionali.

L’appartenenza ai vari livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni riportate nella Parte inquadramento del presente contratto.

Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono le mansioni esistenti.

2) Le singole mansioni non esemplificate verranno inquadrate nell’ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall’attribuzione dei livelli formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e la R.S.U.

In caso di mancato accordo la controversia sarà esaminata in prima istanza a livello territoriale, entro un mese dalla richiesta di esame formulata da una delle parti, e in seconda istanza a livello nazionale dalla Commissione nazionale per l’inquadramento entro due mesi dalla trasmissione della richiesta da parte di una Organizzazione territoriale.

Qualora ad uno dei livelli fissati dalla procedura venga riconosciuto al lavoratore il diritto ad un livello superiore rispetto a quello inizialmente fissato dalla direzione aziendale, i benefici derivanti dall’attribuzione del nuovo livello verranno riconosciuti a far tempo dal periodo di paga in corso al momento di inizio della procedura, per tale intendendosi la data di ricevimento da parte della Direzione aziendale della richiesta di incontro per l’esame del livello assegnato da parte della R.S.U.

3) 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 alla R.S.U. le caratteristiche della nuova situazione per una verifica congiunta dell’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 aziendalmente 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 dell’efficienza delle imprese, l’introduzione di modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, a consentire un’intercambiabilità nelle prestazioni, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni e ad arricchirne 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.

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

5) Per favorire il consolidamento della presenza di manodopera femminile e l'opportunità di offrire occasioni di sviluppo professionale, le parti convengono sull'utilità di promuovere adeguate azioni di formazione professionale.

Parte B

Commissione tecnica paritetica

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

Pertanto entro 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto nazionale, sarà costituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica, composta da 3 rappresentanti designati da Assocalzaturifici e da 3 rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali, che avrà l'incarico di realizzare un monitoraggio dei cambiamenti in essere e dei conseguenti riflessi nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

Declaratorie e esemplificazioni 8°

livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 6° livello ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. A tali lavoratori, ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, viene riconosciuta la qualifica di quadro.

7° livello

Appartengono a questo livello:

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

Esemplificazioni:

- responsabile servizio amministrazione;

- responsabile servizio commerciale;

- responsabile marketing e comunicazione

- responsabile servizio organizzazione di produzione;

- responsabile servizio ricerche;

- responsabile servizio della creazione esclusiva interna di disegni e modelli;

- responsabile servizio elaborazione dati;

- responsabile programmatore Edp;
- responsabile di gruppi di progettazione complessivamente preposti a realizzare le collezioni di modelli e/o di stampi con CAD tridimensionale (scarponi da sci).

6° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, con particolare apporto di competenza tecnico-pratica guidano e controllano reparti di produzione con poteri di iniziativa e responsabilità in rapporto ai risultati delle lavorazioni;

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

Esemplificazioni:

- responsabile di reparto di produzione;

- responsabile ufficio amministrazione del personale;

- responsabile ufficio programmazione;

- responsabile contabilità generale;

- responsabile contabilità industriale;

- responsabile analisi tempi e metodi;

- responsabile di qualità;

- programmatore Edp;

- responsabile officina di manutenzione;

- realizzatore di modelli su Cad-Cam;

- progettista sviluppatore di modelli e/o stampi completi con Cad tridimensionale e capacità di modifica e adattamento del software (scarponi da sci).

5° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che guidano e controllano il lavoro di un gruppo di altri lavoratori con apporto di competenza tecnico-pratica assumendone la responsabilità;

- i lavoratori che coordinano e svolgono attività di particolare rilievo e complessità di carattere tecnico-amministrativo, che richiedono competenza e preparazione specifica con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati.

Esemplificazioni:

- responsabile di sezione o di più fasi di produzione nell'ambito del reparto;

- addetto al controllo qualità della produzione (fasi intermedie)) e presso terzi;

- responsabile area vendite"

- capo squadra area di manutenzione;

- cronometrista analista;

- operatore modellista su Cad-Cam addetto alla preparazione e/o modifica modelli o parte di modelli;

- addetto all'ufficio acquisti e vendite responsabile per gruppi di fornitori o clienti, incaricato delle operazioni operative;
- interprete e traduttore.

4° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che pur su direttive di massima svolgono con autonomia esecutiva e con l'apporto di particolari competenze e responsabilità, lavori ed operazioni che richiedono una specifica formazione, una adeguata conoscenza delle macchine e dei materiali, con esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali o con un consistente periodo di pratica lavorativa (e che sono punto di riferimento per la professionalità aziendale od eventuale addestramento).

Esemplificazioni:

- operatori che svolgono normalmente una pluralità di mansioni inquadrate nel 3° livello;

- promotore commerciale (per i primi due anni di anzianità aziendale nella mansione

- superato tale periodo il lavoratore ha diritto ad accedere al 5 livello con la mansione "responsabile area vendite" - operatore vendite on line;

- addetto al taglio con compiti di programmazione delle macchine a controllo numerico;

- addetto ufficio prodotto, ovvero colui che collabora con i designer (interni ed esterni) per la predisposizioni di varianti colore, dei dettagli dei singoli dei singoli accessori e delle gratifiche ai fini della corretta costificazione del prodotto nella fase di elaborazione della collezione;

- addetto alla gestione del magazzino (materie prime e/o prodotto finito) che concorra alla definizione delle procedure ed alla gestione con possibilità di intervento per il miglioramento del risultato;

- addetti all'adattamento dei modelli su forma;

- addetti alla orlatura completa dei prototipi di modelleria;

- addetti al taglio a mano o a macchina delle parti principali della tomaia in pelli pregiate;

- addetti alla fresatura della suola applicata;

- addetti alla premontatura e simultanea montatura di scarpe in pelli pregiate;

- addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura a mano di scarpe in pelli pregiate;

- addetti alla cucitura del guardolo e della suola nella lavorazione "good-year" e/o alla cucitura della suola nella lavorazione "blake" con capacità di regolazione della macchina;

- addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura delle suole e del tacco nella lavorazione "good-year";

- addetti con continuità alla complessiva operazione di doppia prefresatura di suole con predisposizione e regolazione della macchina e vetratura e smerigliatura di suole e tacchi nella lavorazione del prefinito;

- attrezzista o manutentore con capacità di intervento sulle singole macchine;

- responsabile conduzione carosello o giostra di schiumatura per materiale plastico negli scarponi da sci e/o tempo libero e/o calzature di sicurezza;

- conduttore presse a iniezione con responsabilità per l'attrezzatura e la regolazione delle macchine, la qualità ed il colore negli scarponi da sci, escluso settore accessori;

- responsabile della conduzione di rotativa o giostra di iniezione di suole in materiale plastico o gomma per le calzature sportive e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofoleria;

- addetti al controllo delle pelli e delle tomaie tagliate in pellame pregiato;
- addetti al controllo qualitativo della calzatura finita con capacità di valutazione in proprio della conformità allo standard qualitativo aziendale (esclusi scarponi di sci);

- addetti alla limatura, aggiustatura e sviluppo della dima di base nei suolifici;

- conduttore di trancia a controllo numerico computerizzato, con responsabilità per la programmazione, regolazione ed attrezzamento dell'impianto.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- conduttore di macchina saldatrancia colletti, con responsabilità per la regolazione dei parametri di lavoro, l'attrezzamento dell'impianto, l'ottimizzazione dei consumi e della qualità.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- conduttore di macchina saldatrancia BZ marcatrice, con responsabilità per la regolazione dei parametri di lavoro, l'attrezzamento dell'impianto e l'ottimizzazione della qualità.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- addetto al controllo del prodotto finito e dell'assemblaggio esterno.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- manutentore elettromeccanico con capacità di intervento sugli impianti elettrici, meccanici, pneumatici ed idraulici.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- addetto alla riparazione dei resi con responsabilità di verifica ed eliminazione dei difetti ed annotazione statistica dei medesimi.

4° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 3° (scarponi da sci);

- operatore modellista su Cad-Cam addetto alla preparazione e/o modifica modello o parti di modello.

5° livello dall'1.6.1993;

- progettista sviluppatore di taglie o di parti di modelli e/o di stampi con Cad tridimensionale e software predefinito (scarponi da sci);

- addetti alle pratiche del personale con sviluppo contabile delle paghe;

- operatore di centro elaboratore dati;

- traduttore corrispondente con completa conoscenza di una lingua estera.

3° livello super

- addetti al taglio delle parti principali della tomaia;

- addetti alla ripiegatura a mano di tomaie in pellame pregiato;

- addetti alla ripiegatura a macchina di tomaie in pellame pregiato e in modelli che presentano difficoltà operative e in grado di eseguire anche raccordi a mano;

- addetti alla complessiva operazione di scarnitura di tomaie in pellame pregiato e di fodere e di rinforzi e di puntali con regolazione delle macchine e determinazioni dei vari tipi di smussatura;

- addetti alla giuntatura completa della tomaia;

- addetti alla riprofilatura di tomaie in modelli fantasia e in pelli pregiate;

- addetti alla cucitura strobel di pelli pregiate;

- addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura di calzature;
- addetti alla rettifica a mano della premontatura;

- addetti all'incisione e spianatura incrine nelle lavorazioni "blacke e good-year";

- addetti alle riparazioni.

3° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che con adeguata competenza eseguono lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche conseguibili con corsi professionali o con adeguato periodo di tirocinio e di pratica lavorativa;

- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono una adeguata preparazione professionale o una corrispondente esperienza.

Esemplificazioni:

- operatori che svolgono normalmente almeno due fra le mansioni classificate al 2° livello e contrassegnate con asterisco;

- addetti alla cucitura delle parti principali della tomaia in pelle;

- addetto alla gestione del magazzino (materie prime e/o prodotto finito), con utilizzo di procedure prestabilite;

- addetti alla messa in misura della tomaia con fodera non preventivamente incollata;

- addetti alla cucitura “strobel”;

- addetti al montaggio della cava, dei fianchi, della boetta, delle punte;

- addetti alla ribattitura della montatura;

- addetti alla cucitura del guardolo o della suola;

- addetti alla tranciatura del cuoio per suola e/o sottopiedi;

- addetti alla sfibratura per lavorazione saldata;

- addetti all’applicazione delle suole anche prefabbricate;

- addetti alla refilatura codette;

- addetti alla prefissatura del tacco;

- addetti alla ritoccatura delle suole prefinite;

- addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura tacchi;

- addetti alle macchine per estrusione, iniezione e schiumatura di materiale plastico;

- addetti alla fresatura e rifilatura profili di scafi, gambetti e pattelle degli scarponi da sci;

- segantino abbozzatore di legname in tronchi per fondi in legno di calzature;

- addetti al controllo finale di qualità e della scatolatura esclusivamente nel settore suolifici;

- addetti alla composizione dei lotti (ordini) di spedizione e alla determinazione delle relative priorità;

- addetti alla calandratura di fogli di gomma con cilindri anche stampatori e la gommatura per l’accoppiatura di tessuti;

- addetti al montaggio della boetta e cava con macchina automatica programmata;

- addetti alla stiratura a caldo di mocassino preperforato tubolare cucito a mano;
- addetti alla rolettatura del guardolo nel fondo chiuso e marcatura del punto;

- addetto al controllo intermedio della qualità e della confezione in scatola nel settore delle calzature sportive e/o tempo libero e/o sicurezza e/o pantofoleria;

- addetti all’applicazione del guardolo su suole prefinite;

- operatori che svolgono normalmente almeno tre mansioni fra quelle classificate al 2° livello per i suolifici;

- addetto alla alimentazione dalla manovia di montaggio del prodotto finito, con responsabilità di controllo del caricamento della linea, sulla base di programmi di produzione predefiniti.

3° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 2° (scarponi da sci);

- addetto alla preparazione dei lotti di materiali;

- addetto all'applicazione delle borchie con responsabilità per la regolazione della macchina e la qualità.

3° livello dopo sei mesi di addestramento operativo al 2° (scarponi da sci);

- ausiliari (autista, meccanico, meccanici e elettricisti di manutenzione);

- stenodattilografi/e diplomati/e;

- addetti a mansioni di segreteria;

- addetti alla perforazione e/o operatori su videoterminali che svolgono anche altre mansioni impiegatizie;

- addetti alla fatturazione;

- operatori contabili;

- addetti alle pratiche del personale e/o statistiche;

- cronometrista non analista;

- operatore terminale su Cad-Cam per immissione dati e copia modelli;

- operatore in formazione Cad tridimensionale 3° livello (scarponi da sci).

2° livello super

(*) Asterisco (per pluralità di mansioni)

- (*) addetti alla scarnitura tomaia;

- (*) addetti alla ripiegatura tomaia;

- (*) addetti alla giuntatura o messa in fodera della tomaia, comprese le cuciture di costure, applicazione listini ed a zig-zag;

- addetti allo sviluppo modelli a macchina;

- addetti al taglio di parti secondarie delle tomaie in pelle, di croste, di succedanei di tessuti per tomaia e di pelle per fodere;

- addetti alla tranciatura di materiali vari e di parti secondarie del cuoio e/o preparazione del sottopiede e della suola;

- addetti al magazzino, aiuto-meccanici, autista, carrellista, fattorino, guardiano e custode;

- centralinisti;

- addetti al finissaggio.

2° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono operazioni o lavori per abilitarsi ai quali è richiesto un adeguato periodo di tirocinio e adeguate capacità tecnico-pratiche anche acquisite in corsi professionali, con conoscenza delle macchine e dei materiali;

- i lavoratori che, su direttive ricevute, svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica d'ufficio.

Esemplificazioni:

- addetti a semplici operazioni preliminari della giuntatura;

- addetti alla refilatura delle fodere e delle ornamentazioni;

- addetti alla appaiatura tomaie finite;

- addetti alla stenditura e/o fissaggio delle fodere e/o stiratura della tomaia montata;

- addetti alla puntatura di sandali su sottopiedi segnati;

- addetti alle operazioni sulla boetta e sulla suola applicata e/o levata forme;

- addetti al finissaggio ed alla scatolatura;

- addetti all'applicazione collanti;

- addetti all'applicazione leve, ganci, para acqua, gambetti, pattelle negli scarponi da sci;

- addetti applicazione calze o tomaie doposci nella schiumatura;

- segantino addetto al taglio di pannelli, listelli con appoggio e legno in tavole;

- addetti alla graffettatura e/o inchiodatura di calzature in legno o plastica;

- addetti alla smerigliatura e/o levigatura di calzature in legno;

- addetti all'applicazione di tacchi su calzature in legno;

- addetti al carico manuale per l'alimentazione di macchine automatiche o "transfer", a programmi prestabiliti, senza responsabilità per l'attrezzamento e la regolazione della macchina stessa, ad esclusione degli scarponi da sci;

- addetti all'applicazione sottopiedi alla forma e refilatura del sottopiede;

- addetto all'applicazione di accessori nel settore delle calzature per lo sport e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofoleria o su suole prefinite: tasselli, tacchetti (da avvitare), targhette, leve e quanto di analogo sia necessario per la confezione in scatola;

- addetto alla rifilatura con forbice elettrica delle suole in plastica o gomma;

- addetti sulla base di programmi di produzione predefiniti e con macchina messa a punto, alle macchine di stampaggio od iniezione con eventuale inserimento di particolari in differenti materiali;

- addetti alla smussatura del guardolo su suole prefinite;

- addetti alla fresatura di pacchi o serie di suole con modelli (dime) già predisposti;

- addetti alla vetratura, smerigliatura e spazzolatura suole o monoblocchi prefiniti;

- addetti alla timbratura a mano e/o in automatico delle suole;

- addetti alla cardatura della suola;

- addetti alla coloritura tacco e suola;

- addetti alla garbatura delle suole;

- addetti alla coloritura della lissa;

- addetti alla spaccatura della coda nella lavorazione L XV;

- addetti all'esecuzione dello scavino o canalino;

- stenodattilografo, addetto a mansioni semplici di segreteria, addetto alla perforazione e/o verifica schede, addetto al controllo fatture e documenti contabili dei materiali, addetti alla registrazione dati.

1° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia;

- i lavoratori nuovi assunti per la prima volta nel settore, per un periodo di parcheggio non superiore a 12 mesi.

Le imprese calzaturiere dichiarano la loro disponibilità di favorire, ove possibile, e compatibilmente con le esigenze di efficienza e produttività, l'introduzione di nuove modalità di organizzazione della produzione e del lavoro tendenti a ridurre la parcellizzazione, ricomporre le operazioni, ampliare le mansioni arricchendone il contenuto professionale.

Dichiarazione a verbale n. 1

Le parti concordano che con la dizione "pelli o pellami pregiati" si intendono oltre le pelli di coccodrillo, serpente, lucertola, tartaruga e rettili in genere, anche altri pellami fra i quali i vitelli anilina, i capretti anilina, i vitelli scamosciati, il lama, il pecari, il canguro e ritenuti tali nelle normali scelte commerciali.

In considerazione della peculiarità delle mansioni espletate dagli addetti ai videoterminali, le parti si danno atto di ricercare all'interno dei turni di lavoro diverse collocazioni operative, al fine di prevedere ipotesi di permanenza al videoterminale inferiore al normale turno.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le parti, in applicazione del Protocollo Aggiuntivo al C.C.N.L. 29.11.2013, convengono che è obbligo del datore di lavoro, limitatamente ai lavoratori neo assunti, consegnare loro in fase di assunzione il materiale informativo relativo alla disciplina della Previdenza integrativa - Previmoda.

Chiarimento a verbale

Gli aumenti derivanti dai passaggi di categoria previsti dall'inquadramento unico saranno riportati in cifra retribuzioni di fatto e potranno essere assorbiti sino a concorrenza dai superminimi individuali non contrattati e dagli aumenti anche contrattati corrisposti allo stesso titolo o riconducibili a tale criterio.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Commissione Paritetica Nazionale per la revisione del sistema di classificazione

Le Parti convengono che l'attuale sistema classificatorio debba essere aggiornato, tenuto conto dei cambiamenti intervenuti con riferimento alla crescente digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.

La Commissione Paritetica Nazionale per la revisione del sistema di classificazione dovrà valutare l'adeguatezza dei profili professionali previsti nel presente C.C.N.L., con lo scopo di aggiornarli e di valutare quanto previsto dall'Accordo 24.5.2012 allegato al C.C.N.L. 29.11.2013.

La Commissione Paritetica Nazionale sarà composta da 6 componenti in rappresentanza delle Imprese e 6 componenti in rappresentanza dei Lavoratori.

La Commissione Paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di definire l'ipotesi di revisione da sottoporre alle Parti stipulanti entro 18 mesi da'accordo di rinnovo. Contestualmente, eventuali sperimentazioni siglate a livello aziendale che prevedano nuove figure professionali potranno essere comunicate alla Commissione Paritetica che le valuterà quali possibili contributi ai lavori di revisione.

Articolo 27

Passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato

Salvo il caso di intervenuta effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di novazione del rapporto stesso, nel passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato l'anzianità trascorsa come operaio o come intermedio deve valere agli effetti del preavviso e delle ferie.

Articolo 28

Mutamento e cumulo di mansioni

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al lavoratore adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di retribuzione superiore a quello percepito, sarà corrisposta la retribuzione propria della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio dopo due mesi continuativi.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 2021 giugno 2021

Mutamento e cumulo di mansioni

Art. 28 - Mutamento e cumulo di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al lavoratore adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di retribuzione superiore a quello percepito, sarà corrisposta la retribuzione propria della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio dopo ~~due~~ tre mesi continuativi.

Articolo 29
Orario di lavoro

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

A) Orario normale

La durata dell'orario normale contrattuale è di 39 ore settimanali;

la durata dell'orario normale contrattuale, può anche essere di 40 ore settimanali, previo accordo a livello aziendale sottoscritto tra le parti; l'orario normale contrattuale non potrà superare le 8 ore giornaliere.

L'orario settimanale di lavoro verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive mediante esame in sede aziendale.

Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati dalle vigenti disposizioni legislative.

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

Pertanto: per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, o per gruppi di lavoratori - di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;

- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regine ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando periodi con orario diverso.

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

Nota a verbale

La presente definizione dell'orario normale contrattuale di lavoro settimanale vale anche come interpretazione autentica di quanto previsto all'art. 25 del C.C.N.L. 28.3.1983.

B) Riduzione dell'orario di lavoro

- In ragione d’anno i lavoratori usufruiranno delle seguenti riduzioni dell’orario di lavoro:

a) orario normale contrattuale di 39 ore settimanali in. 8 h;

b) orario normale contrattuale di 40 ore settimanali: n. 56 h;

c) lavoro a turni con orario normale contrattuale di 40 ore settimanali: n. 52 h;

d) lavoro a turni con orario normale contrattuale di 39 ore settimanali: n. 5 h;

e) lavoro a turni (6 x 6) n. 6 h a decorrere dall’1.1.1990 ed ulteriore 6 h a decorrere dall’1.7.1991.

- I lavoratori addetti a turni 6 x 6, in aggiunta alle riduzioni di cui alla lettera e), fruiranno delle seguenti ulteriori ore di riduzione annua:

- 6 h a decorrere dall’1.1.1995;

- 6 h a decorrere dal 30.6.1995;

- I lavoratori impegnati in lavoro a turni, di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno al raggiungimento di n. 50 notti l’anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 h. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell’anno solare precedente.

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

Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso.

- Nella retribuzione delle riduzioni di cui alle lettere a), b) ed c), è interamente assorbito il trattamento economico relativo alla festività già del 4 novembre.

In caso di particolari esigenze di intensificazione dell’attività produttiva, i permessi per riduzione di orario annualmente spettanti potranno essere monetizzati, secondo modalità e limiti definiti a livello aziendale. Nella retribuzione delle ulteriori riduzioni per i lavoratori addetti a turni 6 x 6 è integralmente assorbito anche il trattamento economico relativo alla festività del 15 agosto.

Chiarimento a verbale - Le parti si danno atto che la riduzione di orario prevista per i turni 6 x 6, dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva ed il pieno utilizzo degli impianti. (pari a 144h settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).

Disposizioni applicative - Qualora la durata dell’orario di lavoro sia inferiore a quella contrattuale si procederà all’assorbimento, fino a concorrenza, delle riduzioni di orario previste dal presente articolo.

In caso di utilizzo frazionato inferiore all’intera giornata, la riduzione di orario di cui al punto c) è ragguagliata a 49 ore.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Orario di lavoro

Art. 29 - Orario di lavoro A)

Orario normale

La durata dell'orario normale contrattuale è di 39 ore settimanali.

La durata dell'orario normale contrattuale può anche essere di 40 ore settimanali, previo accordo a livello aziendale sottoscritto tra le parti.

L'orario normale contrattuale non potrà superare le 8 ore giornaliere.

L'orario settimanale di lavoro verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive mediante esame in sede aziendale.

Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati dalle vigenti disposizioni legislative.

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

Pertanto: per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le Parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, o per gruppi di lavoratori - di:

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

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

Nota a verbale

La presente definizione dell'orario normale contrattuale di lavoro settimanale vale anche come interpretazione autentica di quanto previsto all'art. 25 del C.C.N.L. 28.3.1983.

Interpretazione autentica

Le Parti si danno espressamente atto che la scelta tra un regime di orario di 39 ore settimanali o di 40 ore settimanali non rappresenta un elemento di miglior favore per l'azienda concordata tra le parti, realizzata con una differente distribuzione della riduzione dell'orario di lavoro di cui alla sottostante lettera B).

Omissis

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Orario di lavoro

Art. 29 - Orario di lavoro

A) Orario normale

La durata dell'erario normale contrattuale è di 39 ore settimanali;

la durata dell'erario normale contrattuale, può anche essere di 40 ore settimanali, previo accordo a livello aziendale sottoscritto tra le parti;

l'orario normale contrattuale non potrà superare le 8 ore giornaliere.

L'orario settimanale di lavoro verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive mediante esame in sede aziendale.

Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati dalle vigenti disposizioni legislative.

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

Pertanto: per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le Parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, o per gruppi di lavoratori - di:

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

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

Nota a verbale

La presente definizione dell'erario normale contrattuale di lavoro settimanale vale anche come interpretazione autentica di quanto previsto all'art. 25 del C.C.N.L. 28.3.1983.

B) Riduzione dell'orario di lavoro

- In ragione d'anno i lavoratori usufruiranno delle seguenti riduzioni dell'orario di lavoro:

a) orario normale contrattuale di 39 ore settimanali in. 8 h;

b) orario normale contrattuale di 40 ore settimanali: n. 56 h;

c) lavoro a turni con orario normale contrattuale di 40 ore settimanali: n. 52 h;

d) lavoro a turni con orario normale contrattuale di 39 ore settimanali: n. 5 h;

e) lavoro a turni (6x6) n. 6 h a decorrere dall'l.1.1990 ed ulteriore 6 h a decorrere dall'l.7.1991.

- I lavoratori addetti a turni 6x6, in aggiunta alle riduzioni di cui alla lett. e), fruiranno delle seguenti ulteriori ore di riduzione annua:

- 6 h a decorrere dall'l.1.1995;

- 6 h a decorrere dal 30.6.1995;

- I lavoratori impegnati in lavoro a turni, di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno al raggiungimento di n. 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 h. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.

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

C) Ex festività

Per consentire di considerare adeguatamente le esigenze di fruizione individuale dei permessi retribuiti, tre giornate di permesso per ex festività ~~o per riduzione di orario~~ potranno essere richieste e godute individualmente in ciascun anno a fronte di particolari esigenze del lavoratore a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore e non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali per la specifica mansione del lavoratore richiedente.

Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso.

- Nella retribuzione delle riduzioni di cui alle lettere a), b) ed e) del precedente punto B), è interamente assorbito il trattamento economico relativo alla festività già del 4 novembre.

In caso di particolari esigenze di intensificazione dell'attività produttiva, i permessi per riduzione di orario annualmente spettanti potranno essere monetizzati, secondo modalità e limiti definiti a livello aziendale. Nella retribuzione delle ulteriori riduzioni per i lavoratori addetti a turni 6 x 6 è integralmente assorbito anche il trattamento economico relativo alla festività del 15 agosto.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che la riduzione di orario prevista per i turni 6x6, dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva ed il pieno utilizzo degli impianti, (pari a 144 h settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).

Disposizioni applicative - Qualora la durata dell'orario di lavoro sia inferiore a quella contrattuale si procederà all'assorbimento, fino a concorrenza, delle riduzioni di orario previste dal presente articolo.

In caso di utilizzo frazionato inferiore all'intera giornata, la riduzione di orario di cui al punto c) del precedente punto B) è ragguagliata a 49 ore.

Articolo 30
Lavoro a turni

È considerato lavoro a turni quello prestato da lavoratori che si avvicendano a una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore.

L'orario normale giornaliero del lavoro a turni è di 8 ore per turno, ragguagliato alle ore settimanali sulla base di quanto previsto all'art. 29, ivi compreso il riposo, la cui durata è di 1/2 ora giornaliera per turno.

Nel lavoro a turni deve essere consentito, per ogni turno, un intervallo di mezz'ora di riposo il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Ai lavoratori cottimisti dovrà essere corrisposta, per la mezz'ora di riposo goduto, una mezza quota oraria dell'utile medio di cottimo realizzato nelle ore effettive di lavoro.

Il riposo dei lavoratori turnisti deve essere normalmente fruito fuori dal locale di lavoro, o altrimenti a macchine ferme. Il

lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Per prestazioni di lavoro giornaliere fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo.

Le eventuali prestazioni che eccedono le 7 ore e 30 minuti giornaliere di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione di fatto per il tempo eccedente, aumentata della maggiorazione di straordinario.

Le modificazioni dei turni devono essere notificate 24 ore prima mediante avviso affisso nell'albo aziendale, salvo i casi di forza maggiore.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di modifica del turno assegnato il lavoratore dovrà comunque fruire, all'atto del passaggio a diverso turno, di un adeguato periodo di riposo che può essere inferiore a 11 ore.

Il turno unico per gli operai o gli apprendisti è soggetto alla disciplina del presente articolo, anche se compiuto senza avvicendamento, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo, del lavoro a turni e, inoltre, il suo inizio o il termine coincidano con l'inizio o con il termine dell'orario di uno dei turni rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di 30 minuti.

Il lavoro a turno verrà effettuato normalmente in 5 giorni in attuazione alla norma di cui all'art. 29 - Parte Generale.

Per le ore di lavoro a turno, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,05% della retribuzione di fatto. Detta percentuale si intende assorbita nelle percentuali previste dall'art. 34 - Parte Generale - relativamente al lavoro notturno e festivo.

Altre distribuzioni di orario, per singoli reparti o per stabilimenti, nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, saranno concordate tra le direzioni aziendali e le R.S.U.

Per migliorare le prospettive occupazionali, per agevolare l'adozione di più elevati livelli di utilizzo delle capacità produttive e per ridurre i costi unitari per unità di prodotto le parti riconoscono idonea l'adozione di diversi specifici schemi di turnazione;

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro sui primi 6 giorni settimanali finalizzata al maggior utilizzo degli impianti, comportante la distribuzione della prestazione singola su 6 giorni settimanali per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione.

Le modalità applicative di tali strutture di orario saranno definite a livello aziendale inclusi i regimi di orario degli addetti al turno a giornata (per i lavoratori a giornata lavoranti su 6 giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali).

Articolo 31

Le parti riconoscono che un complesso di elementi tipici del settore possono determinare la necessità di periodi di maggiore intensità produttiva e di particolare concentrazione delle consegne per le aziende. Funzionale a questa esigenza è il ricorso a regimi di orario settimanale flessibili.

Le parti riconoscono che l'attuazione della flessibilità dell'orario è anche finalizzata ad un contenimento dell'utilizzo della Cassa integrazione guadagni, del ricorso abnorme allo straordinario ed a consolidare l'occupazione.

La soddisfazione di tale esigenza è altresì valutata dalle parti, utile strumento per disincentivare fenomeni di anomalo decentramento produttivo.

Nei periodi di maggiore intensità produttiva (uno o più nell'anno) e per un massimo di 20 settimane esaminate tra la R.S.U. e la Direzione aziendale le obiettive necessità derivanti da maggiori esigenze di produzione e/o di consegna, verranno attuati diversi regimi di orario settimanale ivi compresa la prestazione lavorativa nella giornata di sabato, comprovato che nel semestre precedente l'azienda non ha effettuato procedimenti di riduzione del personale e che comunque si è in presenza di un regolare andamento occupazionale (in relazione agli organici) e che sia stata data attuazione alla norma di cui all'art. 9, lett. F) (Lavoro esterno).

Le ore in questo modo prestate oltre l'orario settimanale, fino a un massimo di 104 annue, verranno recuperate mediante riposi compensativi in misura pari alle ore di lavoro effettuate in regime di flessibilità, maggiorate del 20%.

Il limite massimo di 104 ore annue potrà essere elevato con accordo sindacale a livello aziendale.

Il ricorso alla distribuzione di orario entro le 104 ore annue sarà oggetto di informazione tra le R.S.U. e la Direzione aziendale ed in caso di assenza della R.S.U. tra la Direzione aziendale e le organizzazioni sindacali territoriali, informando l'Associazione imprenditoriale di riferimento.

La retribuzione relativa alle ore così prestate verrà erogata a regime normale nel periodo di paga in cui verranno goduti i riposi compensativi. Quanto sopra disciplinato potrà riguardare sia gruppi di lavoratori che l'intera maestranza. Resta inteso che i riposi compensativi potranno essere utilizzati anche in anticipo rispetto all'effettuazione della maggior prestazione lavorativa.

Le modalità di effettuazione dei diversi regimi di orario sia superiore che inferiore all'orario settimanale contrattuale verranno concordemente definite a livello aziendale mediante apposito incontro da tenersi con sufficiente anticipo rispetto al periodo di prevedibile attuazione.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore. Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d) del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Nel caso in cui condizioni non previste impedissero l'intero recupero delle ore prestate oltre l'orario contrattuale, tra la Direzione aziendale e R.S.U., o le organizzazioni sindacali territoriali, in caso di assenza della R.S.U., si svolgerà un incontro finalizzato alla ricerca di soluzioni adeguate che dovranno comunque essere attuate entro 4 mesi da detto incontro.

Nel caso in cui le parti individuassero l'opportunità, per effetto dell'andamento di mercati, che il termine di 4 mesi non risponde alle opportunità di recupero effettive, potranno individuare concordandoli termini temporali diversi.

Qualora tale evento dovesse ricorrere in più stagioni produttive consecutive, obiettivo dell'incontro sarà anche la verifica dell'adeguatezza degli organici.

I riposi compensativi di cui al presente articolo saranno goduti nei periodi di minor intensità produttiva, anche con permessi individuali, sulla base di programmi preventivamente disposti a livello aziendale.
Ai lavoratori ai quali, per comprovate necessità, non fosse possibile effettuare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe.

Per i suddetti lavoratori, che per comprovate necessità non prestassero, in tutto o in parte, le ore programmate e quindi non maturassero i relativi riposi compensativi, nei casi di utilizzo collettivo di tale riposo, si darà luogo a livello aziendale a verifiche per superare i problemi di minore retribuzione derivanti da tale situazione.

Annualmente, a livello nazionale, si effettuerà un esame congiunto per verificare il godimento della riduzione di orario legata alla flessibilità.

Con la normativa 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 delle esigenze produttive e di mercato.

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

Articolo 32
Flessibilità aggiuntiva

Ove convenuto sulle necessità di superamento delle 104 ore annue di cui al precedente art. 31 l'azienda esporrà alle R.S.U. o in mancanza di queste ultime alle OO.SS.LL. territoriali le necessità e le conseguenti esigenze del superamento delle 104 ore.

Dopo l'incontro le parti concorderanno il numero delle ore, modalità di applicazione, lavoratori interessati e modalità di recupero. L'intera procedura si svolgerà nel termine di due settimane di calendario.

Nel caso di mancato accordo l'azienda potrà richiedere l'intervento delle segreterie nazionali datoriali e sindacali stipulanti il C.C.N.L. per una riesame della richiesta, ferma restando la titolarità a livello aziendale dell'argomento di cui al presente articolo.

Per tutte le altre forme di gestione delle ore e del recupero valgono le normative previste dall'art. 31, in quanto applicabili alle ore superiori alle 104 annue.

Articolo 33
Andamento attività produttiva

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Le Direzioni Aziendali comunicheranno alle R.S.U., annualmente e/o semestralmente in relazione all'andamento stagionale dell'attività produttiva e con riferimento alle specifiche esigenze aziendali, i periodi prevedibili di:

- supero e riduzione dell'orario contrattuale per flessibilità e la quantità delle ore necessarie;

- godimento delle ferie collettive e le relative modalità;
- collocazione degli eventuali permessi collettivi per ex festività e per riduzione di orario.

I contenuti di tali comunicazioni programmatiche saranno esaminati congiuntamente tra la Direzione e la R.S.U..

Per ciascuno degli istituti indicati saranno seguite le specifiche procedure concordate con il presente contratto (art. 29 Parte Generale per i permessi per riduzione di orario; art. 31 Parte Generale per le modalità applicative della flessibilità; art. 42 Parte Generale per le ex festività; artt. 84 Parte Operai, 95 Parte Iintermedi, 105 Parte Impiegati per le ferie).

Per consentire di considerare adeguatamente le esigenze di fruizione individuale dei permessi retribuiti, tre giornate di permesso per ex festività o per riduzione di orario potranno essere richieste e godute individualmente in ciascun anno a fronte di particolari esigenze del lavoratore a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore e non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali per la specifica mansione del lavoratore richiedente.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021
Andamento attività produttiva Art. 33 - Andamento attività produttiva Le Direzioni Aziendali comunicheranno alle R.S.U., annualmente e/o semestralmente in relazione all'andamento stagionale dell'attività produttiva e con riferimento alle specifiche esigenze aziendali, i periodi prevedibili di: - supero e riduzione dell'orario contrattuale per flessibilità e la quantità delle ore necessarie; - godimento delle ferie collettive e le relative modalità; - collocazione degli eventuali permessi collettivi per ex festività e per riduzione di orario. I contenuti di tali comunicazioni programmatiche saranno esaminati congiuntamente tra la Direzione e la R.S.U.. Per ciascuno degli istituti indicati saranno seguite le specifiche procedure concordate con il presente Contratto (art. 29 Parte Generale per i permessi per riduzione di orario; art. 31 Parte Generale per le modalità applicative della flessibilità; art. 42 Parte generale per le ex festività; artt. 84 Parte Operai, 95 Parte Intermedi, 105 Parte Impiegati per le ferie). ~~Per consentire di considerare adeguatamente le esigenze di fruizione individuale dei permessi retribuiti, tre giornate di permesso per ex festività o per riduzione di orario potranno essere richieste o godute individualmente in ciascun anno a fronte di particolari esigenze del lavoratore a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore e non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali per la specifica mansione del lavoratore richiedente.~~

Articolo 34
Lavoro straordinario, notturno e festivo - Maggiorazioni

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

Il periodo di cui all'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66 è fissato in dodici mesi, a fronte della molteplicità delle produzioni e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nel settore calzaturiero.

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

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

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate di domenica o di riposo compensativo e nelle giornate festive previste dall'art. 42 parte generale.

La prestazione di lavoro straordinaria di produzione, ha carattere volontario e potrà essere effettuata entro il limite individuale di 250 ore annue sino al raggiungimento di un monte ore annuo aziendale ragguagliato a 120 ore per dipendente.
A fronte di esigenze aziendali e/o aventi il carattere dell'eccezionalità (ad esempio: consegne urgenti, termine di lavorazione in corso, allestimento delle collezioni ed impegni fieristici con gli adempimenti collegati, recupero di ritardi di produzione per cause tecniche, adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative, sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda) avrà luogo in sede aziendale un esame congiunto tra la Direzione aziendale e R.S.U. sulle necessità manifestate e finalizzato ad individuare le modalità di attuazione utili a rispondere tempestivamente a tali esigenze. Nel caso in cui per due stagioni produttive consecutive sia stato raggiunto il tetto prefissato, si verificherà l'adeguatezza dei livelli occupazionali con un incontro a livello territoriale.

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

- Lavoro supplementare 24%

- Lavoro straordinario 27%

- Lavoro notturno 35%

- Lavoro festivo diurno 50%

- Lavoro festivo notturno 60%

- Lavoro notturno a turno 30%

- Lavoro straordinario notturno 45%

- Lavoro notturno nel regime 6 x 6 38%

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per ogni ora straordinaria sarà corrisposta al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto, maggiorata per i cottimisti della percentuale contrattuale di cottimo, determinata ai sensi dell'art. 44, parte generale del presente contratto maggiorata delle percentuali relative. Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo nonché in dipendenza di riposi compensativi per festività soppresse, per riduzione dell'eventuale monte ore annuo, recupero di flessibilità o per riduzione di orario attuata come previsto dall'art. 29 parte generale saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario normale contrattuale. La qualificazione legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

È considerato lavoro notturno agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6 in relazione a quanto previsto dal Capo IV del D.Lgs. 66/2003.

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in modo normale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23 e le ore 6; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo normale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23 e le ore 6, per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno. Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale:

- quello prestato in occasione delle sostituzioni dei lavoratori in relazione ai cambi di turno, in aggiunta alle prestazioni giornaliere ordinarie;

- quello trascorso al di fuori di schemi di orario predeterminati per la manutenzione degli impianti;

- quello effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o da turno diurno ad un turno notturno;

- le prestazioni rese in regime di flessibilità di orario;

- le prestazioni di lavoro straordinario per le causali elencate nel presente articolo.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
Ai sensi dell'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario variabile articolato su più settimane e di assenza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, il limite di 8 ore di lavoro notturno nelle 24 ore è calcolato come media su un arco di tempo di 12 mesi.

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

Le riduzioni di orario previste nel presente contratto sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, nonché le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo, attuano l'indicazione contenuta nell'art. 7 comma 1 del decreto legislativo n. 532/1999 e nell'art. 13 comma 2 del D.Lgs. n. 66/2003.

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

Ai sensi dell’art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, considerata la particolare esigenza dell’industria calzaturiera 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.

Chiarimento a verbale - Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37ª e la 40ª ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 (6 x 6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all’art. 44 - comma 2 - 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.

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

Articolo 35
Banca delle ore

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 32 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell’interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni 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 fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l’anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte. I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.
Non danno luogo all’accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario.
Inoltre confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex festività - di cui all’ottavo comma dell’art. 42 “Giorni festivi” 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 giornate o ore vengano impiegate per l’attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti. Nella banca delle ore - se già attivata da parte del lavoratore - confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Banca delle ore
Art. 35 - Banca delle ore

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime [42] 58 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.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Banca delle ore

Art. 35 - Banca delle ore

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime ~~32~~ 42 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 fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte. I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.

Non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario. Inoltre confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex festività - di cui all'ottavo comma dell'art. 42 “Giorni festivi” 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 giornate o ore vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti. Nella banca delle ore - se già attivata da parte del lavoratore - confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

Articolo 36
Telelavoro

Le parti riconoscono nel telelavoro uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l’attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nell’assolvimento dei compiti affidati.

Pertanto, con il presente articolo le parti, recependo l’accordo interconfederale 9.6.2004, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell’ambito del C.C.N.L. calzature come segue.

1. Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il presente articolo regolamenta esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.
Il telelavoro costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio ed ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.

Per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali riportate in questo articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre, si applicano le disposizioni contenute nel presente C.C.N.L..

2. Per telelavoro si intende la prestazione dell’attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnolo0gie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo fisso e predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta, anche in via telematica, all’interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza, non implichi l’impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell’attività lavorativa.

3. L’effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere:

a) prevista all’atto dell’assunzione;

b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

Nell'ipotesi di cui alla lett. b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del C.C.N.L. in vigore).

Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità.

4. Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal C.C.N.L. di categoria spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa.

Analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda e può disporre rientri periodici di quest'ultimo nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, per svolgimento di specifiche attività considerate non telelavorabili e per l'esercizio dei diritti di cui al successivo punto 10, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

5. La postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.
Nel caso di perdita degli strumenti di lavoro ovvero di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente e tempestivamente segnalati, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto o per ripristinare la situazione originaria.

Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, l'impresa avrà facoltà di disporre il rientro del telelavoratore presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'impresa, la quale ha diritto a rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualunque motivo ovvero di reversione dell'attività lavorativa.

6. Al lavoratore in regime di telelavoro, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente C.C.N.L. in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al lavoratore è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa.

Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, Rol, lavoro festivo e notturno.

In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.

7. Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda.

Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro.

Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla Direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

8. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quest'ultimo sulle norme di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione dei dati e l'utilizzo dei mezzi informatici.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati di cui dovesse venire a conoscenza nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici.

In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.
9. Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del Titolo VII del D.Lgs. 81/08 - Attrezzature Munite di Videoterminali.

Articolo 37
Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dagli artt. da 30 a 40 del D.Lgs. n. 81/2015 integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Salva diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi dall'inserimento la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti ed esclusi i dirigenti).

Sono esclusi dal computo della percentuale di cui sopra i lavoratori assunti con la forma contrattuale in esame nelle fattispecie di seguito elencate:

a. sostituzione di lavoratori assenti;

b. siano interessati lavoratori:

- posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;

- iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi;

- disoccupati oltre 50 anni di età

- “svantaggiati” o “molto svantaggiati” ai sensi dei numeri 4) e 99) dell’art. 2 del regolamento (U.E.) n. 651/2014 della Commissione, del 17.6.91 individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

c. In ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi aziendali così come definiti dall’art. 51, D.Lgs. n. 81/2015.

In alternativa alla limitazione percentuale di cui sopra è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell’impresa.

Le frazioni derivanti dall’applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all’unità superiore.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di n. 3 mesi.

Ai sensi dell’art. 36, D.Lgs. n. 81/2015, ogni dodici mesi l’utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Allo scopo le parti hanno definito un format da utilizzare per la comunicazione sopra descritta (Allegato 1).

Allegato n. 1

Spett. le
R.S.U. o R.S.A. o OO.SS. territoriali di categoria

Oggetto: comunicazione annuale ai sensi dell’art. 36 comma 3 D.Lgs. n. 81/2015

Con la presente la scrivente …, in ottemperanza a quanto disposto dall’art. 36 comma 3 D.Lgs. n. 81/2015, comunica che, nell’anno …:

a) Sono stati sottoscritti n. … contratti di somministrazione;

b) Con le seguenti durate …;

c) Per un numero complessivo di lavoratori pari a …;

d) Aventi le seguenti qualifiche ….

Luogo, Data

Cordiali saluti

Articolo 38
Recupero delle ore di lavoro perdute

E consentita in facoltà di recupero, a regime normale, delle ore o dei periodi di sospensione di lavoro dovuto a cause di forza maggiore, nonché di quelli dovuti a soste concordate tra le parti, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione; nel caso di giornata feriale non lavorata, il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

Articolo 39
Inizio e fine di lavoro

Al segnale di inizio del lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al proprio posto, pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale suddetto, risulterà non entrato nello stabilimento. Il lavoratore che si presenta successivamente sarà considerato presente, agli effetti del computo delle ore, a partire dal quarto d'ora successivo qualora il ritardo non superi i 15 minuti oppure dalla mezz'ora qualora superi i 15 minuti, restando comunque esclusa l'applicazione della multa.

Nessun lavoratore potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto di lavoro prima del segnale di cessazione.

In caso di adozione di sistemi elettronici di rilevazione dell'orario di entrata e di uscita, il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, dietro sua richiesta, copia del tabulato di rilevazione delle sue presenze del mese.

Articolo 40
Permessi di entrata ed uscita

Durante il lavoro nessun lavoratore potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso, non è consentito al lavoratore di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore fuori dal proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale anche per i lavoratori sospesi o licenziati.

Al lavoratore che ne faccia domanda, per improrogabili giustificate necessità, saranno concessi brevi permessi della durata richiesta. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Articolo 41
Riposo settimanale

Il riposo settimanale cade in domenica, come è stato stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purché sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere ai lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Articolo 42
Giorni festivi

Oltre alle domeniche od ai giorni di riposo compensativo, sono considerati giorni festivi tutti quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Presentemente sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) 1) Capodanno - 1° Gennaio

2) Epifania - 6 Gennaio

3) Giorno dell'Angelo - Lunedì successivo alla Pasqua

4) Anniversario liberazione - 25 Aprile

5) Festa del lavoro - 1° Maggio

6) Fondazione della Repubblica - 2 Giugno
7) Assunzione Maria Vergine - 15 Agosto

8) Ognissanti - 1° Novembre

9) Immacolata Concezione - 8 Dicembre

10) S. Natale - 25 Dicembre

11) S. Stefano - 26 Dicembre

12) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lettera b) con il sabato quando l'orario di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali con la domenica o con un altro giorno festivo o con il periodo feriale, verrà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione di fatto, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Nel caso che la festività del Santo Patrono cadente di sabato o di domenica, coincida anche con una delle festività di cui alla lettera b) del presente articolo, la stessa verrà retribuita con un altro ventiseiesimo della retribuzione mensile.

In caso di prestazione di lavoro, saranno corrisposte tante quote di retribuzione oraria di fatto, oltre alla normale retribuzione mensile, quante sono state le ore prestate, maggiorate delle percentuali di cui all'art. 34 parte generale.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro settimane.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto ai lavoratori anche se risultino assenti dal lavoro per i seguenti motivi:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

- riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro

- sospensione dal lavoro - a qualunque causa dovuta - indipendente dalla volontà del lavoratore ad esclusione, limitatamente agli operai, delle sospensioni durante le quali il lavoratore fruisca dell'integrazione salariale da oltre due settimane, nonché, eccezione fatta per le festività di cui ai numeri 4 e 5 delle sospensioni dal lavoro in atto da due settimane, fatto salvo il recupero da parte dell'azienda di quote riconosciute dall'Inps;

- sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo;

- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;

- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con un altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tal caso sarà corrisposto ai lavoratori il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

In relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977 e successive modificazioni, i lavoratori dipendenti maturano il diritto in ragione d'anno a fruire di riposi compensativi pari a 4 giornate in regime di orario distribuito su 5 giorni, ed a 5 giornate in regime di orario distribuito su 6 giorni. Dette giornate confluiranno nell'istituto "Banca delle Ore" di cui all'art. 35.

Il godimento di tali riposi sarà stabilito a livello aziendale tra R.S.U. e Direzione aziendale, tenuto anche conto delle necessità tecnico-produttive e dei periodi di maggiore intensità produttiva.

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

I lavoratori che nel corso di ogni anno solare non hanno maturato interamente le 4 (o 5 per il 6 x 6) giornate di riposo di cui sopra, avranno diritto a fruire di un dodicesimo di tali riposi per ogni mese o frazione di mese non inferiore alle 78 o 80 ore di normale prestazione.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante l'anno solare i lavoratori che non hanno ancora goduto dei riposi di cui sopra avranno diritto al trattamento economico relativo.

Articolo 43
Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale

1) "Minimo contrattuale di paga o stipendio": le parti hanno inteso indicare il minimo tabellare del presente contratto.

2) "Retribuzione di fatto": le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:

- minimo contrattuale

- eventuale superminimo individuale o collettivo

- incentivo (cottimo) o mancato cottimo (concottimo)

- aumenti periodici di anzianità

- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre

- percentuale di maggiorazione per lavoro notturno

- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria mensile)

- indennità di mensa

- provvigioni e partecipazione agli utili e ai prodotti (unicamente se calcolate e corrisposte in misura oraria o mensile)

- tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi. Le parti specificano che per retribuzione mensile si intende la “retribuzione di fatto”.

3) “Retribuzione globale di fatto”: le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto 2) quelli afferenti a elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese.

4 - Premio aziendale per obiettivi

Compongono, inoltre, il trattamento economico, alternativamente tra loro:

- le erogazioni economiche variabili derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, secondo le disposizioni dell’art. 8, punti A-D del presente contratto;

- l’elemento di garanzia retributiva, erogato secondo i criteri e le modalità previste dall’art. 8, punto F, del contratto nazionale stesso.

Articolo 44
Determinazione della retribuzione oraria

Con riferimento a quanto previsto al punto A) dell’art. 29 la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:

a) 173 - nel regime di orario normale contrattuale di 40 ore settimanali;

b) 169 - nel regime di orario normale contrattuale di 39 ore settimanali;

c) 156 - nel regime di orario normale contrattuale basati su turni di 6 ore (6 x 6).

Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{retribuzione mensile}}{\text{ore lavorative del mese}}$$

Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l’intero orario contrattuale aziendalmente in atto come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).

Chiarimento a verbale

Resta fermo per i lavoratori operai, quanto previsto all’art. 78 Parte Operai: “Modalità di corresponsione della retribuzione”.

Articolo 45
Corresponsione della retribuzione

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende.

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza del periodo di paga, in linea eccezionale ed in caso di comprovata necessità il termine può essere elevato sino ad un massimo di 10 giorni. In caso che l'Azienda ritardi oltre tali termini il pagamento della retribuzione, decorreranno a favore del lavoratore gli interessi sulla somma ritardata nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

Qualora il ritardo nel pagamento superi i 30 giorni decorrono di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto;

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione stessa si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione (paga o stipendio, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo avanzi all'atto del pagamento.

Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per errori contabili o di inquadramento professionale.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Corresponsione della retribuzione
Art. 45 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini così come previsto dalla vigente normativa e con le compatibili modalità in atto nelle singole aziende.

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza del periodo di paga di competenza, in linea eccezionale ed in caso di comprovata necessità il termine può essere elevato sino ad un massimo di 10 giorni. In caso che l'Azienda ritardi oltre tali termini il pagamento della retribuzione, decorreranno a favore del lavoratore gli interessi sulla somma ritardata nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

Qualora il ritardo nel pagamento superi i 30 giorni decorrono di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto;

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione stessa si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione (paga o stipendio, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo avanzi all'atto del pagamento.

Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per errori contabili o di inquadramento professionale.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Articolo 46
Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, intendendosi per tale il complesso industriale facente capo ad una stessa società, ha diritto ad una maggiorazione retributiva pari a:

- Euro 6,89 mensili lorde per gli appartenenti al 1° livello

- Euro 7,41 mensili lorde per gli appartenenti al 2° livello

- Euro 7,98 mensili lorde per gli appartenenti al 3° livello

- Euro 8,47 mensili lorde per gli appartenenti al 4° livello

- Euro 9,19 mensili lorde per gli appartenenti al 5° livello

- Euro 9,94 mensili lorde per gli appartenenti al 6° livello

- Euro 12,01 mensili lorde per gli appartenenti al 7° livello

- Euro 12,24 mensili lorde per gli appartenenti al 8° livello

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il biennio per la erogazione del primo scatto inizia a maturare dall'1.1.1980.

Il lavoratore avrà diritto a maturare un massimo di cinque aumenti periodici di anzianità, di cui i primi quattro con cadenza biennale ed il quinto dopo un quadriennio.

Essi non assorbono e non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo per questi ultimi casi in cui tale assorbimento sia stato previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo, nonché degli altri istituti contrattuali che non facciano espresso riferimento alla retribuzione di fatto.

In caso di passaggio di livello o di qualifica il lavoratore manterrà, in aggiunta alla nuova retribuzione, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello o qualifica di provenienza.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori aumenti periodici quanti ne occorreranno per raggiungere l'ammontare complessivo in cifra di cinque scatti riferiti all'ultimo livello di assegnazione.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

L'anzianità trascorsa in periodo di aspettativa per cariche pubbliche o sindacali di cui all'art. 31 della legge 20.5.1970 n. 300 e per le cariche pubbliche previste dal D.Lgs. n. 267/2000, è considerata utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Norma transitoria

Per i lavoratori che alla data 28.9.1993 risultavano assenti in forza delle aspettative richiamate all'ultimo comma del presente articolo, l'intero periodo di aspettativa viene considerato utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Per i lavoratori che alla stessa data risultavano già rientrati in azienda, il periodo di aspettativa viene considerato utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità con decorrenza comunque non anteriore all'aprile 1986 (Sentenza n. 2560/1986 della Corte di Cassazione).

Il diritto al pagamento degli aumenti periodici per il periodo arretrato è riconosciuto nei limiti della prescrizione quinquennale.

Articolo 47
Trasferte

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del Comune in cui svolgono normalmente la loro attività, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti o in difetto con l'intervento della Rappresentanza sindacale unitaria o delle Organizzazioni territoriali competenti.

Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno compensate con la normale retribuzione. Sono esclusi da detto trattamento i lavoratori che non sono soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro.

Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso allo stesso titolo aziendalmente o individualmente.

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

Articolo 48

Invenzioni del lavoratore

Il lavoratore ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro.

I diritti e gli obblighi delle parti relativi all'invenzione sono regolati dalle leggi speciali che qui si intendono richiamate.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL* Parte

Generale - Capitolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro

Articolo 49
Visite di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutarsi alla visita di inventario che per ordine dell'Azienda venisse fatta agli oggetti formalmente affidatigli. La visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'Azienda sarà effettuata ai sensi dell'art. 6 della Legge 20.5.1970 n. 300.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL* Parte

Generale - Capitolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro

Articolo 50
Consegna, conservazione ed indennità d'uso degli utensili e materiali

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti, il lavoratore dovrà farne richiesta all'incaricato dell'azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse, può essergli addebitato sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

È preciso obbligo del lavoratore di consegnare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni e, in genere, tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha il diritto di declinare la propria responsabilità informandone, tempestivamente, però la Direzione dell'azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto alla azienda di rivalersi per i danni avuti.

Il lavoratore deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà, onde poterli asportare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dal lavoratore o comunque utilizzati salvo espressa concessione della Direzione dell'azienda.

È fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli e disegni.

Articolo 51
Trattenute per risarcimento danni

Il danno che comporti risarcimento, verificatosi per colpa del lavoratore, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro dovrà da questi essere contestato per iscritto al lavoratore che lo ha causato, con l'indicazione del relativo importo di cui si richiede il risarcimento.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione alla entità del danno ed alle circostanze in cui si è verificato.

Qualora vi sia contestazione da parte del lavoratore, si seguirà la procedura prevista dall'art. 2 parte generale.

Le trattenute per l'ammontare accertato per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzione superiore al 10% del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Articolo 52
Assenze

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla Direzione è passibile di sanzione disciplinare, ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il mattino del giorno successivo a quello di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

In caso di assenza per malattia od infortunio valgono le norme di cui agli artt. 55 e 58 Parte Generale.

Articolo 53
Servizio militare e volontariato civile

Le parti confermano che l'avvenuta abrogazione del servizio militare obbligatorio non comporterà alcun pregiudizio per gli eventuali diritti contrattuali precedentemente acquisiti dai lavoratori che abbiano prestato servizio militare o civile sostitutivo in costanza della previgente normativa.
Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti richiesti e prescindendo da fini di lucro, assumano un impegno di lavoro nei Paesi in via di sviluppo della durata di almeno due anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione d programmi di cooperazione internazionale.

Fermo restando quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 194/2001 (regolamento recante norme concernenti la partecipazione delle Organizzazioni di volontariato nell'attività di protezione civile), compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di Organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui al D.Lgs. n. 117/2017 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato, o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale. Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a 6 mesi.

Articolo 54
Congedo matrimoniale

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo di cui sopra sarà commisurato al 100% della retribuzione netta normale di fatto, e sarà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Inps: il trattamento è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso. Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

Dichiarazione a verbale - Per gli impiegati la durata del congedo matrimoniale rimane fissata in quattordici giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione di fatto.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Congedo matrimoniale
Art. 54 - Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio o di "unione civile" ai sensi della normativa vigente, compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione di fatto.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo di cui sopra sarà commisurato al 100% della retribuzione netta normale di fatto, e sarà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Inps: il trattamento è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'istituto stesso. Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

~~Dichiarazione a verbale - Per gli impiegati la durata del congedo matrimoniale rimane fissata in quattordici giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione di fatto.~~

Articolo 55
Infortunio sul lavoro e malattie professionali

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, ivi compresa la polineurite tossica nei casi assistiti dall'Inail, al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore.

In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo, previo esame con le R.S.U., a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il datore di lavoro deve, nel termine di due giorni dalla data di ricezione del certificato medico, dare notizia all'autorità di pubblica sicurezza del comune in cui è avvenuto, di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.

Il lavoratore, infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento né in congedo matrimoniale.

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica un trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail, fino a raggiungere il l00% della retribuzione netta di fatto.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale dall'Istituto assicuratore nonché alla denuncia degli stessi nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

Il conguaglio finale della integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

Il trattamento economico predetto assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto, e non sarà cumulabile con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Nota a verbale - Le parti congiuntamente si assumono l'impegno a svolgere un'azione tendente al riconoscimento legislativo della polineurite tossica quale malattia professionale a tutti gli effetti.

Dichiarazione a verbale di interpretazione autentica - I trattamenti economici a carico degli istituti previdenziali sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Articolo 56
Permessi, assenze ed aspettative

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

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

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli articoli 55, 58, 85, 97 e 107 del presente contratto.

Per il periodo sperimentale fino al 31.12.2018, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, godrà di quanto previsto all'art. 1, comma 354 della legge n. 232/2016.

Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi.

Al lavoratore 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, al lavoratore assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà altresì concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

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

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, un'aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi.

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. 60 del presente contratto.

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

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi dodici anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26.3.2001 n. 151, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

I lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura di legge, possono fruire di un periodo di aspettativa non retribuita di durata pari al periodo di permanenza nello stato straniero e fino ad un massimo di 30 giorni di calendario.

Eventuali necessità di proroga, opportunamente documentate, saranno valutate in azienda.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 21, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 37 del presente contratto.

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

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

Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre 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.

Nota a verbale

Agli effetti del quinto 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.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Permessi

Art. 56 - Permessi, assenze ed aspettative

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

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli artt. 55, 58, 85, 97 e 107 del presente Contratto.

[~~Per il periodo sperimentale fino al 31 dicembre 2021, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, godrà di quanto previsto all'art. 1, comma 354 della legge n. 232/2016 . e successive modifiche ed integrazioni.~~]

Al lavoratore 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, anche ai sensi della legge 20.5.2016, n. 76. 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, al lavoratore assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà altresì concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di [~~tre~~] 4 mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

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

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, un'aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi.

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. 60 del presente Contratto.

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

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate da strutture sanitarie competenti, potranno richiedere, in occasione delle medesime terapie di fecondazione assistita e in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (21 giorni lavorativi complessivi).

I lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'Ente incaricato di curare la procedura di legge, possono fruire di un periodo di aspettativa non retribuita di durata pari al periodo di permanenza nello stato straniero e fino ad un massimo di 30 giorni di calendario.

Eventuali necessità di proroga, opportunamente documentate, saranno valutate in azienda.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 21, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 37 del presente Contratto.

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

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

Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre 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.~~]

I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo, alle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle di convalescenza necessarie per il ripristino dello stato di salute, debitamente documentati e certificati.

Nota a verbale

Agli effetti del comma 7 del presente articolo in caso turnazione 6x6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno mezzanotte e le sei del mattino.

Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Il presente C.C.N.L. recepisce completamente la normativa in tale tema.

In particolare, ai sensi dell'art. 24, comma 1, D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'Inps. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificati nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Permessi
Art. 56 - Permessi assenze ed aspettative

… Omissis … 5° Capoverso

Al lavoratore 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, anche ai sensi della L. 20.5.2016 n. 76.

… Omissis …

Articolo 57
Congedi parentali

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno 15 giorni, indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

Ai sensi dell'art. 32, comma 1 ter, del D.Lgs. n. 151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo;

- il genitore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi;

- in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.

Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

- 173 ore/mese per l'orario a 40 ore;

- 169 ore/mese per l'orario a 39 ore;

- 156 ore/mese per l'orario 6 x 6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:
- 6 mesi = 1.038 per l'orario a 40 ore, /1.014 per l'orario a 39 ore (936 ore per 6 x 6);

- 7 mesi = 1.211 per l'orario a 40 ore, /1.183 per l'orario a 39 ore (1.092 ore per 6 x 6);

- 10 mesi = 1.730 per l'orario a 40 ore, /1.690 per l'orario a 39 ore (1.560 ore per 6 x 6).

I periodi di congedo parentale, comunque fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del T.F.R..

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Congedo di paternità - Congedi parentali

Art. 57 - Congedo di paternità obbligatorio - Congedi parentali

Ai sensi dell'art. 27 bis del D.Lgs. n. 151/2001 il congedo obbligatorio di paternità ha la durata di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Vengono riconosciuti complessivamente 10 gg annui non retribuiti per malattia del figlio minore in età compresa tra 3 e 8 anni.

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa. Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

Ai sensi dell'art. 32, [comma 1 ter,] del D.Lgs. n. 151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo;

- il genitore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi;

- in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.

Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

- 173 ore/mese per l'orario a 40 ore;

- 169 ore/mese per l'orario a 39 ore;

- 156 ore/mese per l'orario 6x6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

- 3 mesi = 519 per l'orario a 40 ore, /507 per l'orario a 39 ore (468 ore per 6x6);

- 6 mesi = 1.038 per l'orario a 40 ore, /1.014 per l'orario a 39 ore (936 ore per 6x6);

- 7 mesi = 1.211 per l'orario a 40 ore, /1.183 per l'orario a 39 ore (1.092 ore per 6x6);

- 9 mesi = 1.557 per l'orario a 40 ore, /1.521 per l'orario a 39 ore (1.404 ore per 6x6);

- 10 mesi = 1.730 per l'orario a 40 ore, /1.690 per l'orario a 39 ore (1.560 ore per 6x6);

- 11 mesi = 1.903 per l'orario a 40 ore, /1.859 per l'orario a 39 ore (1.716 ore per 6x6).

[~~(I periodi di congedo parentale, comunque fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del T.F.R.)~~]

Articolo 58
Malattia ed infortunio non sul lavoro

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

A) Assenza dal 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 lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l’adozione di adeguate misure

organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il primo giorno successivo a quello d'inizio della assenza, telefonicamente oppure tramite telefax o, email o sms, il numero di protocollo identificativo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa. L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità di cui sopra.

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate.

L'azienda darà comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e, mediante affissione, ai lavoratori, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

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

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

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

In caso di effettuazione di visite di controllo, il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione.

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda nei termini e con le modalità sopra descritti per l'apertura della malattia. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma precedente comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, comma ultimo, della L. 300/700, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione le cure in esame sono state considerate determinanti ai fini della guarigione, i lavoratori hanno diritto ad un trattamento equiparato a quello della malattia, con conseguente diritto al relativo trattamento a carico Inps e/o a carico del Datore di Lavoro.

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli artt. 85, 97 e 107 del presente contratto.

B) Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.
Almeno 1 mese prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei termini di cui al comma che precede, l'azienda provvederà ad informare il lavoratore interessato sulla sua situazione relativa al periodo di comporto.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

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

Dichiarazione a verbale - Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite “salvavita”) ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

Le parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie ed alle medesime condizioni.

L’aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l’azienda, incluso il trattamento di fine rapporto. Nel

caso di mancato rientro al lavoro, rimane salvo il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la Direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell’aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l’azienda potrà far accertare l’idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della legge n. 300/1970.

L’aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.

Per ricovero ospedaliero si intendono anche i giorni di day hospital.

Chiarimento a verbale - Le disposizioni di cui al 2° comma del par. B), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell’ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

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

C) Infortunio non sul lavoro per causa di terzi

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

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

Congedo per cure per gli invalidi ai sensi del Decreto Legislativo 18.7.2011, n. 119

Salvo quanto previsto dall’articolo 3, comma 42, della legge 24.12.1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Tale periodo non viene computato ai fini della conservazione del posto.

Il congedo in esame è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all’infermità invalidante riconosciuta.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Malattia e infortunio
Art. 58 - Malattia ed infortunio non sul lavoro
A) Assenza dal 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 lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il primo giorno successivo a quello d'inizio della assenza, telefonicamente oppure tramite [~~telefax o~~] email o sms, nel rispetto delle modalità o dei regolamenti già in uso in azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa. L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità di cui sopra.

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate.

L'azienda darà comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e, mediante affissione, ai lavoratori, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

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

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

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

In caso di effettuazione di visite di controllo, il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione.

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda nei termini e con le modalità sopra descritti per l'apertura della malattia. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma precedente comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, comma ultimo, della L. 300/700, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione le cure in esame sono state considerate determinanti ai fini della guarigione, i lavoratori hanno diritto ad un trattamento equiparato a quello della malattia, con conseguente diritto al relativo trattamento a carico Inps e/o a carico del datore di lavoro.

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli artt. 85, 97 e 107 del presente Contratto.

B) Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

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

Almeno 1 mese prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei termini di cui al comma che precede, l'azienda provvederà ad informare il lavoratore interessato sulla sua situazione relativa al periodo di comporto.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al Trattamento di Fine Rapporto e all'Indennità sostitutiva del preavviso.

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

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.Lgs. n. 216 del 2003, intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comporto di malattia valevole per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/1999, sul rilievo che essi risultano maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante.

Le Parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti al punto B) del presente articolo sono aumentati di 60 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/1999.

Dichiarazione a verbale

Alla fine del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, previa richiesta in forma scritta da effettuarsi almeno 7 giorni prima del superamento del periodo stesso, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di otto mesi oltre i limiti di conservazione del posto.
Le Parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie ed alle medesime condizioni.

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il T.F.R..

Nel caso di mancato rientro al lavoro, rimane salvo il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la Direzione Aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della L. n. 300/1970.

L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.

Per ricovero ospedaliero si intendono anche i giorni di day hospital.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al comma 2 del par. B), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario, incrementato di ulteriori due mesi, pari a 455 giorni di calendario per i lavoratori con disabilità certificata ex L. 68/99.

C) Infortunio non sul lavoro per causa di terzi

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

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

Congedo per cure per gli invalidi ai sensi del D.Lgs. 18.7.2011, n. 119

Salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 42, della legge 24.12.1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Tale periodo non viene computato ai fini della conservazione del posto.

Il congedo in esame è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale, o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Malattia e infortunio

Art. 58 - Malattia ed infortunio non sul lavoro

- Omissis -

B) Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi. L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi -si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Almeno 1 mese prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei termini di cui al comma che precede, l'azienda provvederà ad informare il lavoratore interessato sulla sua situazione relativa al periodo di comporto.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

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

Dichiarazione a verbale

Alla fine del periodo di ~~Nel caso di superamento del periodo di~~ conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite “salvavita”) ha diritto, a richiesta previa richiesta in forma scritta da effettuarsi almeno 7 giorni prima del superamento del periodo stesso, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro otto mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

Le Parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie ed alle medesime condizioni.

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto. Nel caso di mancato rientro al lavoro, rimane salvo il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la Direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della L. n. 300/1970.

L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.

Per ricovero ospedaliero si intendono anche i giorni di day hospital.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al comma 2 del par. B), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

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

- Omissis -

Articolo 59

Anticipazioni del trattamento economico per malattia ed infortunio a carico degli istituti previdenziali

L’Azienda corrisponderà alle normali scadenze retributive le indennità economiche a carico dei competenti istituti a condizione che tali anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso entro 3 mesi, da parte degli istituti interessati attraverso conguaglio o analogo sistema.

Dichiarazione a verbale

Le parti, inoltre, riconoscendo che non è giustificato il versamento di contributi assicurativi e previdenziali su quanto l’Azienda corrisponde ai propri dipendenti a titolo di integrazione di malattia ed infortunio, si adopereranno affinché venga ammessa la esenzione contributiva sugli importi versati ai fini di cui sopra.

Articolo 60

Lavoratori tossicodipendenti - Conservazione del posto

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

In ogni caso la conservazione del posto di lavoro non potrà essere superiore a tre anni.

Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenza (Sert).

L'aspettativa è concessa al lavoratore che presenta al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il relativo programma di terapia e riabilitazione da svolgersi presso i servizi sanitari delle Usl o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio assistenziali.

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

Di un periodo di aspettativa della durata massima di tre mesi potrà usufruire, su richiesta e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, il lavoratore familiare di tossicodipendente che presenti al datore di lavoro le attestazioni rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti, comprovanti lo stato di tossicodipendenza del familiare e la necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione.

L'aspettativa è concessa una sola volta per ogni familiare coinvolto e può essere usufruita anche per periodi frazionati purché concordati con la direzione aziendale.

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

Articolo 61
Abiti di lavoro

Qualora la ditta disponga per l'adozione di una speciale tenuta di lavoro, essa deve fornirla sostenendo a proprio carico le spese relative in ragione dell'80%.

Per le lavorazioni le quali, data la loro natura, comportino una particolare usura degli indumenti di lavoro, le aziende forniranno ai lavoratori interessati tali indumenti o eventuali mezzi sostitutivi. Sarà in facoltà dell'azienda di richiedere ai lavoratori un concorso nelle spese nella misura del 20%.

L'obbligo del concorso dell'azienda verrà meno qualora il rapporto di lavoro venga comunque risolto entro tre mesi dalla data di assunzione.

Articolo 62

Mense

Le parti, riconoscendo la validità sociale della istituzione della mensa, convengono che la materia verrà affrontata a livello aziendale o locale.

Le Aziende conserveranno o metteranno a disposizione dei lavoratori, là dove è possibile, un servizio di mensa aziendale o interaziendale anche con possibilità di convenzione con mense o gestioni esterne, purché vicine alle aziende interessate.

Le possibilità concrete di attuazione potranno essere esaminate tra le Direzioni aziendali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie e, per le mense interaziendali, tra le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Articolo 63
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. 10 del presente contratto;

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 Fondimpresa - 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, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale.

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 oltre ad esaminare eventuali proposte che la R.S.U. o le Organizzazioni Sindacali territoriali avanzeranno per la definizione di piani formativi di interesse per i lavoratori e per le imprese.

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

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

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

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

Le ore di permesso retribuito si intendono coincidenti con l'orario di lavoro. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.
Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti a livello aziendale o territoriale.

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro per eventi legati al mercato, le parti potranno utilizzare i periodi di minore attività produttiva e/o amministrativa per l'attuazione di piani formativi concordati con la R.S.U. o le Organizzazioni Sindacali territoriali.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 64 (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 8.3.2000, n. 53.

Dichiarazione a verbale

Le parti, riconfermando congiuntamente l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale ai fini della competitività delle aziende e della tenuta e dello sviluppo di tutto il settore, e dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito delle attività dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la formazione di cui all'art. 10 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. 63 "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 a 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 della 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'OBN-C saranno proposti alle parti stipulanti il presente contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.

Articolo 64
Facilitazioni per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio - diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

a) saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;

b) saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;

c) usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;

d) usufruiranno di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all'inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell'azienda.

Tali permessi competono nella misura massima individuale di 100 ore annue pro - capite. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 4 ore per 2 per il numero di dipendenti.

All’inizio di ogni anno tra azienda e R.S.U. saranno esaminate le modalità di utilizzo del monte ore, tenendo conto delle richieste e del tipo di scuola che i lavoratori intendono frequentare.

I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lettera d) possono essere accordati - con le stesse modalità - anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l’apprendimento o l’approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200.

I permessi di cui alla lettera d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. 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.

I permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell’esame e per i due giorni lavorativi precedenti. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I permessi retribuiti previsti alla lettera c) e al comma precedente non vengono detratti dal monte ore stabilito al punto d).

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall’art. 5 della legge 8.3.2000 n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l’azienda, non saranno computabili nell’anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda alla direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.

L’accoglimento dell’aspettativa potrà essere rimandato dal datore di lavoro in caso di oggettive esigenze tecnico organizzative.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi e le aspettative previsti o richiamati dal presente articolo non possono superare il 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità. Non sono compresi nel computo i lavoratori assenti per gli esami di cui alla lettera c) del presente articolo.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all’art. 63 (Iniziative a sostegno della formazione professionale continua), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Articolo 65
Indennità scolastiche

Una indennità scolastica per contribuire alle spese di trasporto per accedere alla scuola e per concorrere alle tasse di iscrizione sarà corrisposta ai dipendenti con almeno tre anni di anzianità aziendale i cui figli frequentino con accertato profitto e regolarità corsi scolastici riconosciuti di indirizzo calzaturiero o comunque corrispondenti all’attività dell’azienda.

La misura dell’indennità verrà stabilita dall’azienda, sentita la R.S.U..

Articolo 66
Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

1 - Premessa - Doveri delle aziende e dei lavoratori

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dal D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

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 di sicurezza e di igiene dell'ambiente di lavoro.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare, i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal secondo comma dell'art. 20 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 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 nelle 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 dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del "registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee".

2 - Rappresentanti per la sicurezza

In applicazione dell'art. 47 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e dell'Accordo Interconfederale 22.6.1995, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

a) 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.

Nelle unità produttive dì cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza Sindacale Unitaria.

3 - Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 15 del vigente C.C.N.L.

L’elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi.

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

Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell’unita produttiva.

La durata dell’incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria con le modalità previste dal vigente C.C.N.L. all’art. 11.

All’atto della costituzione della R.S.U. i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra i candidati proposti per l’elezione della R.S.U.

Nei casi in cui si è già costituita la R.S.U., per la designazione dei Rappresentanti per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Nel caso di dimissioni della R.S.U., il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi, allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell’azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16 su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione all’Inail in via telematica come previsto dall’articolo 18, comma 1, lettera aa) del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

4 - Permessi retribuiti per l’espletamento dell’attività di rappresentante per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l’espletamento dei compiti previsti dall’art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, permessi retribuiti pari a dodici ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle rimanenti.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l’entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l’utilizzo di ore di competenza dell’anno solare seguente fatti salvi successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l’espletamento dei compiti previsti dall’art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d), ed e), per l’espletamento dei compiti previsti dall’art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 2, per l’espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell’articolo 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

5 - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

A - Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

B - Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 prevede a carico del datore di lavoro consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 47, comma 7 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

C - Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 comma 2 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 29 comma 4 della medesima disposizione di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unita produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

In caso di divergenza con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i rappresentanti per la sicurezza segnaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'Organismo paritetico territoriale competente ex art. 51, comma 1° del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

Infine, con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza di cui sopra, ed alla sua possibile competenza ambientale, si specifica che lo stesso può formulare proposte e promuovere misure di prevenzione in materia ambientale intendendosi come materia ambientale la situazione degli ambienti di lavoro riferita agli aspetti di sicurezza, salute ed igiene del lavoro.

6 - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 37, comma 10, del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81. La formazione del rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di Igiene e sicurezza del lavoro;

- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

- metodologie sulla valutazione del rischio;

- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori della Commissione Nazionale sulla formazione, le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore calzaturiero, articolandole in considerazione delle diverse tipologie produttive.

Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T. di cui all'Accordo Interconfederale 22.6.1995.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza del lavoratori, prevede una integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio di cui all'art. 63 del presente C.C.N.L.. Per tale utilizzo è escluso il requisito della durata del corso per un numero di ore doppio rispetto a quello prelevato dal monte ore per il diritto allo studio.

7 - Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale. 8 -

Lavoratori addetti al videoterminali

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, primo comma, lett. c) del decreto legislativo 9.4.2008, n. 81.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti al lavoro a turni come previsto dall'art. 30 del presente C.C.N.L., l'effettivo godimento della mezz'ora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

9 - Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al decreto legislativo 9.4.2008, n. 81 ed all'Accordo Interconfederale 22.6.1995.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Ambiente di lavoro

Art. 66 - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Omissis

4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

~~[Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, permessi retribuiti pari a dodici ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle rimanenti.~~

~~Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi successivi conguagli.~~

~~Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.~~

~~Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d), ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.~~]

Per l'espletamento del ruolo e per lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art. 50 del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, i componenti della R.L.S. potranno utilizzare un monte ore annuo di permessi retribuiti per componente pari a:

- 24 ore annue per le imprese che occupano sino a 5 lavoratori
- 48 ore annue per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori
- 72 ore annue per quelle che occupano oltre i 15 lavoratori."

Omissis

Molestie e la violenza nei luoghi di lavoro - Ex accr 21/6/2021

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

All. 2 - Molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

Le Parti, in fase di stesura definitiva, si impegnano a recepire l'accordo interconfederale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, sottoscritto il 25.1.2016 da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, ai fini della sua più ampia condivisione e applicazione.

Articolo 67
Disciplina aziendale

Nella esecuzione del lavoro il lavoratore è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'Azienda porterà a conoscenza dei lavoratori le persone dalle quali dipendono ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro il lavoratore dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

Il lavoratore deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonché di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti ai sensi di urbanità, avendo sempre riguardo alla dignità ed alla personalità del lavoratore.

Articolo 68
Regolamento interno

Laddove esista, o fosse in seguito redatto dall'Azienda, un regolamento interno, le norme dello stesso, sotto pena di nullità non potranno essere in contrasto con quelle previste dal presente contratto e con le norme interconfederali vigenti, dovrà essere osservato dalle maestranze ed esposto in luogo chiaramente visibile e frequentato.

Articolo 69
Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

1) Le norme di cui ai precedenti articoli nonché quella del presente articolo dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale.

Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissione nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 68 del presente contratto.

2) L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati all'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un Rappresentante sindacale unitario.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare dandone motivata comunicazione scritta al lavoratore.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro 10 giorni dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.

3) Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare - salva la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite la direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro.

In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Sanzioni disciplinari
Art. 69 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

1) Le norme di cui ai precedenti articoli nonché quella del presente articolo dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale.

Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissione nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 68 del presente contratto.

2) L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati all'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni lavorativi dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un Rappresentante sindacale unitario.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni lavorativi l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare dandone motivata comunicazione scritta al lavoratore.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro ~~10~~ 15 giorni lavorativi dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.

3) Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare - salva la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite la direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro.

In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

Articolo 70
Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti che si indicano in appresso costituiscono soltanto una obiettiva indicazione, nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

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

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:
a) che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli artt. 55, 56, 57 e 58;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;

c) che, per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, agli obblighi in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda, o in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Articolo 71
Norme per il licenziamento

Per i licenziamenti individuali hanno applicazione le leggi vigenti.

In particolare possono costituire causa di licenziamento disciplinare:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;

c) abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;

d) grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

e) non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;

f) litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

g) recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;

h) furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria.

Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

i) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisce a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

l) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocumento all'azienda;

m) insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;

n) trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurino giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda procederà, prima della risoluzione formale del rapporto, a una sospensione cautelare dal lavoro della durata massima di 6 giorni. Resta fermo il termine di 5 giorni entro il quale il lavoratore può presentare all'azienda le sue giustificazioni. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un Rappresentante sindacale unitario.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL* Parte

Generale - Capitolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro

Articolo 72
Licenziamenti per riduzione del personale

Per licenziamenti per riduzione di personale, le parti rinviano alla normativa vigente in materia.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL* Parte

Generale - Capitolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro

Articolo 73
Trasformazione, trasferimento, cessazione e fallimento dell'azienda

La trasformazione e il trasferimento in qualsiasi modo dell'azienda, non risolvono di per sé il rapporto di lavoro, e ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze" al personale dipendente, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e al Trattamento di Fine Rapporto nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL* Parte

Generale - Capitolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro

Articolo 74
Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 del codice civile cosi come modificato dalla legge 29.5.1982, n. 297.

In calce al presente articolo viene riportata, ai soli fini dell'applicazione del 4° comma art. 5 della legge stessa, parte della normativa del C.C.N.L. 11.7.1979, relativa alle misure del trattamento di fine rapporto per intermedi ed operai che non abbiano contrattualmente maturato il diritto all'intero trattamento.

La retribuzione annua per la determinazione della quota T.f.r. spettante è composta esclusivamente dai seguenti elementi retributivi:

- minimo contrattuale

- aumenti periodici di anzianità

- eventuali aumenti di merito

- eventuali superminimi individuali e/o collettivi

- incentivo (cottimo) o mancato cottimo

- premio di produzione e/o mensilità aggiuntive

- 13ª mensilità

- indennità di turno

- indennità di mensa

- indennità di funzione

Nota a verbale

Tale regolamentazione non modifica le condizioni eventualmente già stabilite da accordi a livello aziendale in ordine al computo degli istituti utili ai fini del calcolo del T.F.R. ex art. 19 - Parte Operai C.C.N.L. 11.7.1979

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata dopo il 1.7.1979:

- sino al compimento del 5° anno di anzianità:

11/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno compreso nello scaglione.

- dal 6° al 12° anno di anzianità complessiva:

18/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno compreso nello scaglione.

- dal 13° anno di anzianità complessiva:

30/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno compreso nello scaglione. ex

art. 15 - Parte intermedi C.C.N.L. 11.7.1979.

Fermo restando quanto dal lavoratore maturato a titolo di indennità di anzianità a tutto il 30.6.1979, con decorrenza dall'1.7.1979, l'intermedio matura:

- una indennità di anzianità pari a 20 trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità maturata sino al 12° anno di anzianità complessiva;
- una indennità di anzianità pari a 30 trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità maturata dal 13° anno di anzianità complessiva.

Articolo 75
Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva di preavviso, e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate nonché i ratei di tredicesima mensilità e le altre eventuali spettanze verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti ed affini secondo le vigenti disposizioni di legge; in loro mancanza le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Articolo 76
Certificato di lavoro

Ai sensi dell'art. 2124 c.c., l'Azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale il lavoratore è stato occupato alle dipendenze dell'Azienda stessa, le mansioni da esso esercitate e la qualifica raggiunta.

Articolo 77
Disciplina del lavoro a domicilio

a - Definizione di lavorante a domicilio

È lavorante a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi ed a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite a terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ed a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 c.c., ricorre quando il lavorante a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consista nella esecuzione parziale nel completamento dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavorante a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegua nelle condizioni di cui ai comma precedenti, lavoro in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di locali e dei mezzi di lavoro in essi esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.
Non si considera lavoratore a domicilio ai fini della presente regolamentazione il lavoratore subordinato che svolge presso il proprio domicilio mansioni di concetto o funzioni specialistiche per le quali viene retribuito non in base a tariffe di cottimo pieno.

b - Limiti e divieti

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni di lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalle cessazioni delle sospensioni.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

c - Adempimenti amministrativi

Il datore di lavoro deve compilare il LUL (Registro Unico del Lavoro), il flusso Uniemens ed effettuare al Centro per l'Impiego la comunicazione per l'instaurazione del rapporto di lavoro.

d - Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro in conformità alle istruzioni ricevute.

e - Retribuzioni

1) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale previsto per i lavoratori interni, a parità di orario e di produzione.

Il trattamento retributivo del lavorante a domicilio è determinato da una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: minimo contrattuale, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo ed indennità accessorie.

2) il trattamento di cui sopra dovrà essere comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto o dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

Gli elementi retributivi di cui al punto 1) dovranno essere tradotti in quota minuto tramite l'applicazione della seguente formula:

a) in regime di orario aziendale normale di 40 ore settimanali

quota mensile operaio interno ---------- = quota minuto 173 x 60	

b) in regime di orario aziendale normale di 39 ore settimanali

quota mensile operaio interno ---------- 169 x 60	= quota minuto

le indennità accessorie giornaliere od a maturazione plurimensile saranno riproporzionate a valori mensili.

Il valore mensile delle indennità accessorie giornaliere è determinato dalle quote del lavoro giornaliero moltiplicate per 21,63.

3) base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote di cui al punto 2) per i tempi accertati nel modo dinanzi indicato;
4) tutti gli aggiornamenti determinati dal mutamento del valore minimo contrattuale e delle eventuali indennità accessorie, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento della tariffa di cottimo di cui al capoverso 3);

5) la compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento, in esecuzione agli accordi di cui sopra, si intendono devoluti alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro ed alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di pari livello con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni ed il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono anche mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

Nelle zone in cui è presente il fenomeno del lavoro a domicilio una delle parti di cui al precedente periodo potrà inoltre richiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche le quali, o a livello territoriale o a livello di zone omogenee preventivamente individuate tra le parti, definiranno le tariffe di cottimo entro nove mesi dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L. In ogni caso. Le tariffe di cottimo saranno definite a livello aziendale con le R.S.U., per i lavori che presentano peculiari caratteristiche tipologiche di lavorazione.

6) Allo scopo di seguire l'andamento complessivo del fenomeno è costituito a livello nazionale un gruppo di lavoro tra Assocalzaturifici e Femca, Filctem, Uiltec nell'ambito del quale verranno esaminate tutte quelle iniziative tese a consentire la determinazione delle tariffe di cottimo per i lavoranti a domicilio.

Chiarimento a verbale

Nel computo delle indennità accessorie di cui al punto 2 sono esclusi trattamenti relativi agli aumenti periodici di anzianità.

Dichiarazione a verbale di interpretazione autentica

La previsione di cui al punto 1 in materia di trattamento economico salariale e retributivo vale quale interpretazione autentica di quanto stabilito allo stesso punto dal C.C.N.L. 28.3.1987 e precedenti.

f - Maggiorazioni della retribuzione

1) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della tredicesima mensilità, del trattamento di integrazione di malattia e maternità delle ferie annuali e delle festività nazionali infrasettimanali - una maggiorazione del 22,50% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

2) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

Inoltre verrà corrisposta al lavoratore a domicilio, sempre con le stesse modalità ed in conformità con le norme di legge, un'indennità sostitutiva esente da contributi per il rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita.

Chiarimento a verbale - Le maggiorazioni di cui alla lett. f) saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

g - Verifiche - Comunicazioni e controversie

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dalla lettera a) della presente normativa, al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alle R.S.U. ed ai Sindacati territoriali, dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato ed i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro, con relativo indirizzo. Dati ed indirizzi dovranno essere tempestivamente aggiornati.

Le aziende forniranno inoltre alle R.S.U. tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno. Sulla base degli elementi di cui sopra le R.S.U. possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali. h -

Lavoro notturno e festivo
I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera di una vigilia di festività e da riconsegnare il mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

i - Pagamento delle retribuzioni Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

l - Previdenza complementare tramite adesione a Previmoda Il lavoratore a domicilio ha diritto all'iscrizione alla previdenza complementare gestita dal Fondo Previmoda.

Per ogni lavoratore a domicilio dovranno essere versati a Previmoda:

fino al 13.10.2014, a carico dell'azienda a titolo di quota di partecipazione, euro 2,58.

A partire dal 14.10.2014 la quota di partecipazione a carico dell'azienda passerà a euro 2,58516. A

carico del lavoratore dovranno essere versate euro 2,58 previa trattenuta all'atto dell'iscrizione. La

contribuzione per i lavoratori a domicilio aderenti al Fondo Previmoda sarà così calcolata:

- la contribuzione corrente sarà costituita dall'1,5% (2% a far data dall'1.1.2019) della quota della tariffa di cottimo pieno esclusivamente riferita all'elemento retributivo nazionale, con esclusione delle altre voci costituenti detta tariffa. Una contribuzione di uguale misura sarà versata dall'azienda datrice di lavoro.

- per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica anteriormente al 28.4.1993 verrà versata al Fondo una quota dell'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto pari al 2% della tariffa di cottimo pieno calcolata come al comma precedente.

Per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica successivamente alla data del 28.4.1993 verrà versata l'intera indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto.

m - Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro. È tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante a domicilio per quella parte del materiale accessorio che in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

n - Norme generali

Per tutto quanto non espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

Resta confermato che l'azienda committente è la sola responsabile verso il lavorante a domicilio per tutto quanto concerne l'applicazione delle leggi e dei contratti.

o - Attività sindacale

Uno o più lavoranti a domicilio, designati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto fra quelli che prestano la loro opera continuativamente per l'azienda interessata, parteciperanno ai lavori della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Il numero di tali lavoranti sarà proporzionale al numero dei lavoranti a domicilio che prestano la loro attività totalmente o parzialmente per l'azienda interessata secondo il seguente rapporto:

- 1 lavorante per ciascuna organizzazione sindacale per aziende che occupano sino a 150 lavoranti a domicilio

- 2 lavoranti per ciascuna organizzazione sindacale per aziende che occupano oltre 150 lavoranti a domicilio.
Il numero delle ore retribuite a favore di tali lavoranti è fissato nella misura di 1 ora e mezza all'anno per lavorante a domicilio. Il monte ore annuo di cui sopra non potrà essere inferiore a 16 ore per lavorante designato e non superiore a 180 ore complessivamente per la totalità dei lavoranti designati.

Le ore suddette verranno retribuite convenzionalmente sulla base del minimo tabellare indennità di contingenza e minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

p - Strumenti di sostegno al reddito

In caso di sospensione o interruzione del rapporto di lavoro le aziende si attiveranno per ricorrere agli strumenti di sostegno al reddito presenti.

Parte Operai

Articolo 78
Modalità di corresponsione della retribuzione

La retribuzione normale sarà corrisposta agli operai in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate salvo quanto previsto dagli artt. 31 e 32 "Flessibilità dell'orario di lavoro".

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme.

Agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale, o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 42 parte generale, escluse quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale.

Agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o, comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore lavorative.

Le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate secondo quanto previsto dall'art. 44 parte generale "Determinazione della retribuzione oraria".

Parte Operai

Articolo 79
Periodo di addestramento

Riconosciuta per le particolari condizioni dell'industria calzaturiera italiana, l'opportunità di consentire in via eccezionale, l'addestramento a mansioni richiedenti l'apprendistato di personale di nuova assunzione non addestrato e di età superiore a 20 anni, è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore ai 12 mesi, con la retribuzione contrattuale del personale classificato nel 1° livello.

Parte Operai

Articolo 80
Sospensioni ed interruzioni di lavoro

A - Le sospensioni del lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortuni, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dai relativi articoli, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà risolvere il rapporto con diritto oltre al godimento delle ferie maturate, alla corresponsione dei ratei della gratifica natalizia della indennità sostitutiva del preavviso, del Trattamento di Fine Rapporto e delle eventuali altre spettanze, senza peraltro essere tenuto a prestare servizio per il preavviso.

B - In caso di interruzione del lavoro sarà riservato agli operai ed apprendisti il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma trascorse nello stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto con facoltà per l'azienda di adibire gli stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli stessi, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, non siano stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, previo esame congiunto tra direzione aziendale e R.S.U., la direzione aziendale potrà disporre il recupero a regime normale.

Nel caso in cui il recupero non venga disposto, per la prima giornata di sospensione sarà corrisposto l'80% della retribuzione di fatto.

3) per le ore perdute e per le quali gli stessi siano stati tempestivamente avvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Chiarimento a verbale - Le parti, nel prevedere la corresponsione del trattamento economico di cui al punto 2) del presente articolo per la prima giornata di sospensione confermano di non aver inteso sostituire l'intervento dell'azienda a quello della Cassa Integrazione Guadagni come già precisato al 3° comma dell'articolo stesso.

Parte Operai

Articolo 81
Lavori discontinui

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6.12.1923, n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone.

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%.
Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50° ora settimanale compresa, ovvero 60° ora settimanale per i custodi e portieri fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario di cui all'art. 34 del presente contratto, per le ulteriori ore prestate. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento ai criteri indicati allo stesso articolo.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. 29 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 30 (Lavoro a turni), ai soli fini della maggiorazione dell'1,05%.

Chiarimento a verbale - Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate elimini di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Parte Operai

Articolo 82
Lavoro a cottimo

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti a economia oppure a cottimo. Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del:

- 1,61% per il 1° livello,

- 1,82% per il 2° livello,

- 1,92% per il 3° livello,

- 2,00 per il 4° livello.

Tali importi corrispondenti alle suddette percentuali saranno incrementati del 4,50% sui successivi aumenti dei minimi contrattuali conglobati.

Tale condizione si presume adempiuta quando - qualora vi siano più operai operanti con la medesima tariffa di cottimo - detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore alle percentuali di cui sopra. Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito e il tempo impiegato. Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perché essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione. Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento non potranno essere variate. Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato. Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il perioda di assestamento - da concordarsi fra le parti - potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese, venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore ore all'80% del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie. Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi. Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati, nell'ambito di una tariffa dl cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine - determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo b) - una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi. Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo, si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g)Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo, fatto salvo che non sia retribuito in misura fissa mensile.

h)L’effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate la condizione di lavoro e produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) Le aziende non potranno servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l’operaio e l’Azienda.

Nota a verbale

Il riproporzionamento dall’8% al 4,50% della percentuale di minimo garantito di cottimo è stata effettuata a seguito dell’operazione di conglobamento nei minimi tabellari dei 103 e 34 punti di indennità di contingenza.

Le parti intendono richiamare le disposizioni dei relativi Accordi Interconfederali secondo i quali l’operazione suddetta deve avvenire senza oneri ne vantaggi per i lavoratori e per le aziende.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte Operai

Articolo 83
Tredicesima mensilità

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata nella misura annua di una mensilità della retribuzione di fatto. La

tredicesima mensilità matura in misura proporzionale alle ore di effettiva prestazione.

Agli effetti del precedente comma verranno computati oltre i periodi di effettiva prestazione lavorativa le assenze dal lavoro dovute a malattia e infortunio nell’ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione dello disposizioni di legge. Non verranno computate le assenze ingiustificate e quelle relative al ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte Operai

Articolo 84
Ferie

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

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.

A fronte di esigenze tecnico produttive improrogabili l’azienda comunicherà e motiverà alla R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (4 settimane/2 settimane).

Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3ª e 4ª settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime due settimane, all’interno del periodo che va di massima dall’1.6 al 30.9, fatte salve diverse definizioni convenute.

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

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro quindicine o quattordicine immediatamente antecedenti alla concessione delle ferie stesse.

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

Per le festività elencate nel comma 1 dell'art. 42 parte generale cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo senza prolungamento del periodo di' riposo.

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

Ogni periodo settimanale, quando l'orario di lavoro sia distribuito su cinque giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a cinque giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari a 1/5 dell'orario contrattuale settimanale.

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

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

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a 78 o 80 ore di normale prestazione di lavoro.

Per la quarta settimana di ferie, ove non applicato quanto previsto al comma 2 del presente articolo saranno esaminati in sede aziendale tempi e modalità di un eventuale godimento anche frazionato.

Il periodo minimo di ferie di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Ferie

Linee Guida ferie solidali

Le Parti, confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle Ore solidale, previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 14.9.2015, n. 151, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitino di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle Ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitino di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità, opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di Rol e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, nei limiti di seguito specificati, in favore dei colleghi che necessitino di una ulteriore dotazione di permessi.

La Banca delle Ore solidale prevede la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di Rol e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per queste ultime quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, Rol ed ex festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anche in via sperimentale:

- le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
- i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle Ore solidale;
- le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
- la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
- le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
- ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
- la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

Le Parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli Enti previdenziali sulle norme esistenti, al fine di apportare i necessari correttivi.

Le Parti, in caso di svolgimento del lavoro in modalità agile, rinviano ai principi e ai contenuti del Protocollo nazionale sottoscritto il 7.12.2021 dalle Parti sociali e promosso dal Ministero del Lavoro.

Parte Operai

Articolo 85

Malattia ed infortunio non sul lavoro - Trattamento economico

In caso di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti economici, ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Inps fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

dal 1° al 3° giorno

- il 50% della retribuzione normale di fatto; dal

4° al 16° giorno

- il 90% della retribuzione normale di fatto;
dal 17° al 180° giorno

- il 100% della retribuzione netta di fatto.

Con il trattamento di cui sopra relativo al 100% si intende assicurare il percepimento della retribuzione che il lavoratore avrebbe conseguito nel caso in cui fosse stato presente al lavoro.

Per malattie di durata superiore ai 16 giorni, il 100% della retribuzione normale di fatto netta verrà corrisposto a decorrere dal primo giorno di malattia.

All'operaio ammalato ove venisse a cessare il trattamento economico a carico dell'Inps l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della retribuzione normale di fatto per il periodo di malattia eccedente il 6° mese compiuto e fino a termine della conservazione del posto di lavoro.

Quanto previsto dal presente articolo si applica anche in caso di assenza per Tbc.

Il diritto ai trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità economica per malattia da parte degli Istituti assicuratori, nonché alla corretta e tempestiva comunicazione all'azienda del numero di protocollo identificativo del certificato medico attestante lo stato di infermità, con le modalità previste all'art. 58, lett. A) del presente contratto.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. I conteggi finali dell'integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori.

In ogni caso il trattamento economico a carico delle Aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiori a quelli derivanti da malattia non ospedalizzata.

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

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

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 e di malattia; tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'l'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 relativi alla Cig.

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

Dichiarazione a verbale di interpretazione autentica - I trattamenti economici a carico degli istituti previdenziali sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Parte Operai

Articolo 86

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio, ferme e restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% della retribuzione mensile di fatto per i primi 5 mesi.

Per la tutela fisica od economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento dei pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi od insalubri di cui all'art. 5 del D.P.R. 25.11.1976 n. 1026 (all. A del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151) e nei casi di uso di sostanze tossiche, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 17, comma 2 lett. c) del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151, e successive modificazioni, sulla tutela delle lavoratrici madri.

Parte Operai

Articolo 87

Aumenti periodici di anzianità

A titolo informativo si riportano in calce le normative di cui a C.C.N.L. 2.7.1976 e di cui al C.C.N.L. 28.3.1983.

Aumenti periodici dl anzianità - Normativa del C.C.N.L. 28.3.1983

L'operaio o l'apprendista già in forza alla data dell'1.1.1980 con l'entrata in vigore della nuova disciplina, manterrà in cifra l'importo degli aumenti periodici già maturati a tale data e calcolati in base alla normativa in atto precedentemente ed il cui testo è riportato in calce al presente articolo, facendo riferimento ai valori minimi tabellari in vigore all'1.2.1979.

Per i lavoratori che non abbiamo già maturato a tale data il massimo degli scatti previsto dalla normativa precedente, la frazione di biennio in corso di maturazione al 31.12.1979, sarà trasformata in cifra ed acquisita dal lavoratore, sempre sulla base della normativa in calce facendo

riferimento ai minimi tabellari in atto all'1.2.1979, riducendo l'importo dell'aumento periodico di tanti ventiquattresimi quanti sono i mesi mancanti a raggiungere il biennio.

L'importo complessivo degli aumenti periodici acquisiti dal lavoratore alla data dell'1.1.1980 sarà assorbito in ragione del 50% a la data di corresponsione del primo scatto a regime nuovo (1.1.1982) e del restante 50% alla data di corresponsione del secondo scatto (1.1.1984).

Aumenti periodici di anzianità normativa del C.C.N.L. 2.7.1976 ed in atto sino alla data del 31.12.1979.

In relazione a la trasformazione della retribuzione degli operai da oraria a mensilizzata - cosi come previsto dal C.C.N.L. 13.6.1973 - ed al fine di assicurare ai lavoratori il mantenimento della retribuzione complessiva che la suddetta operazione ha ridotto, all'operaio ed all'apprendista all'atto della assunzione sarà corrisposta una maggiorazione pari al 3 per cento del minimo tabellare di retribuzione in atto all'1.2.1979.

Inoltre l'operaio o l'apprendista, per ogni biennio di anzianità maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo ad una stessa società) ha diritto ad una maggiorazione pari all'1,50 per cento del minimo di paga contrattuale in atto all'1.2.1979.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di due bienni.

Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo per questi ultimi casi in cui tale assorbimento sia stato previsto.
Gli aumenti biennali faranno parte della retribuzione di fatto e non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione ad incentivo, nonché degli altri istituti contrattuali che non facciano espresso riferimento alla retribuzione di fatto.

Articolo 88
Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 3, comma 8, del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, che ha novellato l'art. 2103, 13 e 22 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20.5.1970, n. 300, all'operaio che sia trasferito per ordine dell'Azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per mezzi di trasporto per sé e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se con familiari a carico, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione, e senza familiari una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora, in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto-sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso-o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'Azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, al trattamento di fine rapporto, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia e alle eventuali altre spettanze.

Articolo 89

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

La risoluzione del rapporto di lavoro dell'operaio e dell'apprendista non in prova, avverrà in forma scritta e potrà avere luogo in qualunque giorno della settimana mediante preavviso di due settimane lavorative secondo l'orario contrattuale in atto.

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio o l'apprendista in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Per le modalità di resa delle dimissioni e della formalizzazione della risoluzioni consensuali, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (D.Lgs. n. 151/2015, e successive modificazioni).

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute l'equivalente del preavviso non prestato. Il

periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta ulteriore prestazione di lavoro, dovrà essere dato al lavoratore altro preavviso prima di poter procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.
In caso di licenziamento per giustificato motivo oggetto il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso nei termini di cui al vigente C.C.N.L..

In caso di licenziamento, a richiesta dell'operaio o dell'apprendista l'azienda concederà brevi permessi per la ricerca di altra occupazione.

Salvo diversi accordi raggiunti tra le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, il periodo che intercorre tra la comunicazione del datore di lavoro alla I.T.L. (contenente la volontà di quest'ultimo nonché i motivi per i quali si procede al licenziamento) e la fine della procedura conciliativa, nel caso di esito negativo della stessa e qualora il lavoratore sia stato esonerato dal prestare attività lavorativa, le parti convengono che le suddette giornate dovranno essere intese come preavviso non lavorato, maturando il diritto al pagamento della relativa indennità.

Le parti convengono, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 41 della legge n. 92/12 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Parte Intermedi

Articolo 90
Tecnici Responsabilità civili e penali

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe dei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Trasferimenti

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di nove mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Formazione professionale

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Parte Intermedi

Articolo 91

Aumenti periodici di anzianità

All'intermedio assunto dopo l'1.1.1980 si applica la normativa dell'art. 46 Parte Generale.

L'intermedio in forza all'1.1.1980 che non abbia maturato a tale data completamente i 10 aumenti periodici previsti dalla normativa di cui al C.C.N.L. 2.7.1976, avrà diritto a maturarne di ulteriori sulla base degli importi previsti dall'art. 46 Parte Generale, fino a raggiungere il numero massimo sopra indicato.

La frazione di biennio in corso al 31.12.1979, già acquisita in cifra, non sarà tenuta in considerazione agli effetti dei 10 bienni sopraddetti e la sua entità risulterà quindi aggiuntiva.

A titolo informativo si riportano in calce le normative di cui al C.C.N.L. 2.7.1976 e di cui al C.C.N.L. 28.3.1983.

Aumenti periodici di anzianità - C.C.N.L. 28.3.1983

L'intermedio già in forza alla data dell'1.1.1980 con l'entrata in vigore della nuova disciplina manterrà in cifra l'importo degli aumenti periodici già maturati a tale data, sulla base della normativa in atto precedentemente, il cui testo è riportato in calce al presente articolo.

Anche il rateo di aumento periodico inferiore al biennio in corso di maturazione al 31.12.1979 sarà trasformato in cifra ed acquisito dal lavoratore sempre sulla base della normativa in calce, riducendo l'importo dell'aumento periodico di tanti ventiquattresimi quanti sono i mesi mancanti al raggiungimento del biennio.

Gli aumenti periodici e l'eventuale frazione di cui ai comma precedenti saranno calcolati al minimo di stipendio e sull'indennità di contingenza rispettivamente in atto all'1.2.1979 ed al 31.12.1978.

Qualora l'intermedio alla data dell'1.1.1980 non abbia maturato completamente i 10 aumenti periodici di anzianità previsti dalla normativa precedentemente in atto, avrà diritto a maturarne di ulteriori sulla base degli importi previsti dal nuovo regime, fino a raggiungere il numero massimo sopra indicato.

L'intermedio di cui al primo comma, per ogni intero aumento periodico maturato sia nella precedente che nella nuova disciplina avrà annualmente diritto a percepire a titolo di superminimo l'importo corrispondente al 2,50% della cifra dell'indennità di contingenza maturata nell'anno solare. Il calcolo di tale superminimo verrà effettuato a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo.

La norma di cui al precedente comma inizia a produrre effetto a partire dall'anno 1979 compreso.

La frazione di biennio di cui al secondo comma del presente articolo non verrà tenuta in considerazione agli effetti dell'acquisizione dei 10 bienni sopraddetti e la sua entità risulterà quindi aggiuntiva.

Norma transitoria

Le disposizioni di cui al quinto comma del presente articolo non hanno più validità a far data dal 31.12.1984.

Aumenti periodici di anzianità C.C.N.L. 2.7.1976

Gli intermedi per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale, intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto per ogni biennio e per dieci bienni

consecutivi indipendentemente da qualsiasi aumento di merito ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile. Tale maggiorazione nella misura del 5% biennale verrà conteggiata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio.

Comunque i futuri aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dall'1 Gennaio successivo.
Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità maturata successivamente all'1.1.1945, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio di categoria, l'intermedio manterrà, in aggiunta al minimo della nuova categoria di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 50% sarà ridotto in percentuale sull'ammontare complessivo del minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza in vigore al 31 Dicembre dell'anno precedente.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori aumenti periodici quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 50% del minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria e della relativa indennità di contingenza in vigore al 31 Dicembre dell'anno precedente.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

La retribuzione di fatto resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria, maggiorato del riporto degli aumenti di cui al presente articolo.

Norma transitoria

Per i lavoratori di età inferiore ai 21 anni l'anzianità utile ai fini della maturazione del 1° scatto decorre dall'1.7.1973.

Chiarimento a verbale

Per i passaggi di categoria avvenuti prima dell'1.7.1973, resta ferma la normativa prevista dal precedente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 26.1.1971.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte Intermedi

Articolo 92
Trattamento in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa Integrazione Guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, l'azienda stessa dovrà corrispondere al lavoratore, alle normali scadenze e senza operare alcuna riduzione, la retribuzione mensile di fatto.

Parte Intermedi

Articolo 93
Tredicesima mensilità

L’azienda corrisponderà al lavoratore, per ciascun anno di anzianità una tredicesima mensilità d’importo pari alla retribuzione mensile normale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire, normalmente, la seconda decade di dicembre.
La tredicesima mensilità matura in misura proporzionale alle ore di effettiva prestazione.

Agli effetti del precedente comma verranno computati oltre i periodi di effettiva prestazione lavorativa le assenze dal lavoro dovute a malattia e infortunio nell’ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle disposizioni di legge. Non verranno computate le assenze ingiustificate e quelle relative al ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

Parte Intermedi

Articolo 94
Alloggio

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l’azienda che non provvederà in modo idoneo al trasporto corrisponderà al lavoratore un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo.

Parte Intermedi

Articolo 95
Ferie

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

- 4 settimane per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 17 anni compiuti;

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

Tre settimane saranno godute in modo continuativo.

A fronte di esigenze tecnico produttive improrogabili l’azienda comunicherà e motiverà alla R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (4 settimane/2 settimane).

Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3ª e 4ª settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime due settimane, all’interno del periodo che va di massima dall’1.6 al 30.9, fatte salve diverse definizione convenute.

Per le festività elencate all'art. 42 Parte Generale cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni giornata di ferie, quando l'orario di lavoro sia distribuito su cinque giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 1/5 dell'orario settimanale contrattuale.

Come anzianità convenzionale, agli effetti della concessione delle ferie, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 40%.

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

Il pagamento delle ferie dovrà essere fatto in via anticipata ed in ragione del periodo concesso a chi ne farà richiesta. Non

è ammessa la rinuncia tacita espressa alle ferie.
Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

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

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

Parte Intermedi

Articolo 96
Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 3, comma 8, del D.Lgs. 15.6.2015 n. 81, che ha novellato l'art. 2103, 13 e 22 dello Statuto dei lavoratori, Legge 20.5.1970, n. 300, il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nelle località di origine che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per i lavoratori nella nuova località di lavoro o che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia - conviventi ed a carico - che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari, (mobili, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È dovuta inoltre una indennità di trasferimento commisurata a metà della retribuzione mensile, qualora si tratti del trasferimento di lavoratore celibe senza congiunti a carico, ovvero dell'intera retribuzione mensile - oltre ad un giorno di retribuzione per ogni figlio a carico - quando si tratti di lavoratore che si trasferisce con i congiunti a carico.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non compete l'indennità di cui sopra.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto al lavoratore. Per i

casi di trasferimento all'estero varranno i particolari accordi che interverranno fra le parti.

Parte Intermedi

Articolo 97
Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro

In caso di interruzione del servizio per malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione normale di fatto per i primi 6 mesi di assenza ed alla metà di essa per il periodo eccedente il 6° mese sino al termine della conservazione del posto di lavoro.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'Azienda.

Inoltre, i trattamenti integrativi a carico dell'Azienda previsti dal presente articolo sono da considerarsi al netto, intendendo in tal modo assicurare al lavoratore ammalato il percepimento della retribuzione che il lavoratore avrebbe conseguito nel caso in cui fosse stato presente al lavoro.

Quanto previsto dalla presente regolamentazione si applica anche in caso di assenza per Tbc Per

l'assistenza di malattia valgono le disposizioni vigenti in materia.

In caso di ricovero ospedaliero, il trattamento a carico delle aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiori a quelli derivanti da malattia non spedalizzata.

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio.

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 relativi alla Cig.

Se l'Inps, al contrario, corrisponde al lavoratore 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.

Parte Intermedi

Articolo 98
Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Per quanto riguarda il trattamento in caso di gravidanza o puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente, le lavoratrici hanno diritto al 100% della retribuzione netta di fatto, fatta deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo per atti di previdenza, ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge. Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 58 parte generale e 97 parte intermedi della presente regolamentazione, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento dei pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'art. 5 del D.M. 25 1976 n. 1026 (all. A del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151) e nei casi di uso di sostanze tossiche le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengono adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 17 comma 2 lettera c) del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151, e successive modificazioni, sulla tutela delle lavoratrici madri.

Dichiarazione a verbale di interpretazione autentica

I trattamenti economici a carico degli istituti previdenziali sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Parte Intermedi

Articolo 99
Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il contratto a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso. I

termini di preavviso sono stabiliti come segue, per l'intermedio che abbia superato il periodo di prova:

Anzianità di servizio	Sesto livello	Quinto livello
Fino a cinque anni compiuti	1 mese	1 mese
Oltre a 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto a ritenere su quanto sia da lui dovuto all'intermedio, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali e non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il datore di lavoro concederà all'intermedio dei permessi per la ricerca di nuova occupazione, la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Come anzianità convenzionale, agli effetti del periodo di preavviso, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 40%.
Per le modalità di resa delle dimissioni e della formalizzazione della risoluzioni consensuali, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (D.Lgs. n. 151/2015, e successive modificazioni).

Salvo diversi accordi raggiunti tra le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, il periodo che intercorre tra la comunicazione del datore di lavoro alla I.T.L. (contenente la volontà di quest'ultimo nonché i motivi per i quali si procede al licenziamento) e la fine della procedura conciliativa, nel caso di esito negativo della stessa e qualora il lavoratore sia stato esonerato dal prestare attività lavorativa, le parti convengono che le suddette giornate dovranno essere intese come preavviso non lavorato, maturando il diritto al pagamento della relativa indennità.

Le parti convengono, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 41, della legge n. 92/12 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Parte Impiegati

Articolo 100
Tecnici - Impiegati

Responsabilità civili e penali

Ai lavoratori con funzioni di carattere direttivo nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Trasferimenti

Il trasferimento dei lavoratori con funzioni di carattere direttivo che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Formazione professionale

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con funzioni di carattere direttivo verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Parte Impiegati

Articolo 101
Aumenti periodici di anzianità

All'impiegato assunto dopo l'1.1.1980 si applica la normativa dell'art. 46 Parte Generale.
L'impiegato in forza all'1.1.1980 che non abbia maturato a tale data completamente i 12 aumenti periodici previsti dalla normativa di cui al C.C.N.L. 2.7.1976, avrà diritto a maturarne di ulteriori sulla base degli importi previsti dall'art. 46 Parte Generale, fino a raggiungere il numero massimo sopra indicato.

La frazione di biennio in corso al 31.12.1979, già acquisita in cifra, non sarà tenuta in considerazione agli effetti dei 12 bienni sopraddetti e la sua entità risulterà quindi aggiuntiva.

A titolo informativo si riportano in calce le normative di cui al C.C.N.L. 2.7.1976 e di cui al C.C.N.L. 28.3.1983.

Aumenti periodici di anzianità - C.C.N.L. 28.3.1983

L'impiegato già in forza all'1.1.1980 con entrata in vigore della nuova disciplina manterrà in cifra l'importo degli aumenti periodici già maturati a tale data, sulla base della normativa in atto precedentemente, il cui testo è riportato in calce al presente articolo.

Anche il rateo di aumento periodico inferiore al biennio in corso di maturazione al 31.12.1979 sarà trasformato in cifra ed acquisito dal lavoratore sempre sulla base della normativa in calce, riducendo l'importo dell'aumento periodico di tanti ventiquattresimi quanti sono i mesi mancanti al raggiungimento del biennio.

Gli aumenti periodici e l'eventuale frazione di cui ai commi a precedenti saranno calcolati sul minimo di stipendio e sull'indennità di contingenza rispettivamente in atto all'1.2.1979 ed al 31.12.1978.

Qualora l'impiegato alla data dell'1.1.1980 non abbia maturato completamente i 12 aumenti periodici di anzianità previsti dalla normativa precedente in atto, avrà diritto a maturarne di ulteriori sulla base degli importi previsti dal nuovo regime fino a raggiungere il numero massimo sopra indicato.

L'impiegato, avrà annualmente diritto a percepire a titolo di superminimo l'importo corrispondente al 2,50% della cifra dell'indennità di contingenza maturata nell'anno solare.

Il calcolo di tale superminimo verrà effettuato a partire dall'anno 1979 compreso.

La frazione di biennio di cui al secondo comma del presente articolo non verrà tenuta in considerazione agli effetti dell'acquisto dei 12 bienni sopraddetti e la sua entità risulterà quindi aggiuntiva.

Norma transitoria

Le disposizioni di cui al quinto comma del presente articolo cessano la loro validità a far data dal 31.12.1984.

Aumenti periodici di anzianità - C.C.N.L. 2.7.1976

Gli impiegati per l'anzianità maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale, intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto per ogni biennio e per dodici bienni consecutivi indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile. Tale maggiorazione, nella misura del 5% biennale, verrà conteggiata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Comunque i futuri aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati e da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dall'1 Gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità maturata successivamente all'1.1.1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui il presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio di categoria, l'impiegato manterrà, in aggiunta al minimo della nuova categoria di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza.
Tale importo ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 60% sarà tradotto in percentua1e sull'ammontare complessivo dei minimo contrattua1e di stipendio della nuova categoria di assegnazione della relativa indennità di contingenza in vigore ai 31 Dicembre dell'anno precedente.

L'impiegato avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori aumenti periodici quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 60% del minimo contrattuale di stipendio.

Della nuova categoria e della relativa indennità di contingenza in vigore al 31 Dicembre dell'anno precedente.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

La retribuzione di fatto resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria, o grado maggiore del riporto degli aumenti periodici di cui al presente articolo.

Norma transitoria

Per gli impiegati di età inferiore ai 21 anni l'anzianità utile ai fini della maturazione del 1° scatto decorre dall'1.7.1973.

Chiarimento a verbale - Per i passaggi di categoria avvenuti prima dell'1.7.1973, resta ferma la normativa prevista dal precedente C.C.N.L. 26.1.1971.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte Impiegati

Articolo 102
Trattamento in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa Integrazione Guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposti dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile di fatto non subirà riduzioni.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte Impiegati

Articolo 103
Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà all'impiegato per ciascun anno di anzianità una tredicesima mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale. La

tredicesima mensilità matura in misura proporzionale alle ore di effettiva prestazione.

Agli effetti del precedente comma verranno computati oltre i periodi di effettiva prestazione lavorativa le assenze dal lavoro dovute a malattia e infortunio nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle disposizioni di legge. Non verranno computate le assenze ingiustificate e quelle relative al ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte Impiegati

Articolo 104
Alloggio

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzò da stabilirsi di comune accordo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte Impiegati

Articolo 105
Ferie

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

- 4 settimane in caso di anzianità sino a 8 anni;

- 4 settimane più un giorno lavorativo in caso di anzianità da oltre otto anni a diciassette anni compiuti;

- 5 settimane in caso di anzianità oltre i diciassette anni compiuti.

Tre settimane saranno godute in modo continuativo.

A fronte di esigenze tecnico produttive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alla R.S.U. e/o alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (4 settimane/2 settimane).

Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3ª e 4ª settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime due settimane, all'interno del periodo che va di massima dall'1.6 al 30.9, fatte salve diverse definizione convenute.

Ogni giornata di ferie, quando l'orario di lavoro sia distribuito su cinque giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 1/5 dell'orario settimanale contrattuale.

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

Come anzianità convenzionale, agli effetti della concessione delle ferie, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio o intermedio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 25%.

All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Per le festività elencate all'art. 42 Parte Generale cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.

L’epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze dell’azienda e dell’interesse dell’impiegato.

Qualora l’impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l’azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall’art. 47 Parte Generale. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.
La risoluzione del rapporto d’impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto d’impiego nel corso dell’annata, l’impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all’epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell’assunzione.

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

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto dal momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva.

Parte Impiegati

Articolo 106
Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 3, comma 8, del D.Lgs. 15.6.2015 n. 81, che ha novellato l’art. 2103, 13 e 22 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20.5.1970, n. 300, l’impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per gli impiegati nella nuova località di lavoro o che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

L’impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva, salvo che per gli impiegati di 7° e di 6° livello all’atto dell’assunzione, sia stato espressamente pattuito il diritto dell’azienda di disporre il trasferimento dell’impiegato, nel quale caso l’impiegato che non accetta il trasferimento stesso non avrà diritto, in caso di licenziamento né al preavviso né alla relativa indennità sostitutiva. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore, riconosciuta dall’azienda anche nell’ipotesi avanti prevista l’impiegato conserva pure il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

All’impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l’azienda.

È dovuta inoltre una indennità di trasferimento, commisurata a metà della retribuzione mensile, qualora si tratti del trasferimento di impiegato celibe senza congiunti a carico, ovvero dell’intera retribuzione mensile - oltre un giorno per ogni figlio a carico - quando si tratti di impiegato che si trasferisce con i congiunti a carico.

Qualora per effetto del trasferimento l’impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All’impiegato che chieda il suo trasferimento non compete l’indennità di cui sopra.

il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto all’impiegato. Per i

casi di trasferimento all’estero varranno i particolari accordi che interverranno fra le parti.

Parte Impiegati

Articolo 107

Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro

In caso di interruzione del lavoro per malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione normale di fatto per i primi 6 mesi di assenza ed alla metà di essa, per il periodo eccedente il ó° mese sino al termine della conservazione del posto di lavoro.

È facoltà dell'azienda dedurre quanto l'impiegato percepisce per eventuali atti di previdenza compiuti dalla stessa per i casi di infortunio, non sul lavoro e di malattia.

Quanto previsto dalla presente regolamentazione si applica anche in caso di assenza per Tbc. In caso il suddetto trattamento economico integrativo sarà da considerare, al netto e verrà in ogni caso corrisposto con deduzione di quanto comunque percepito da parte dell'Istituto Previdenziale.

Per l'assistenza di malattia valgono le disposizioni vigenti in materia.

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

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

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 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 relativi alla Cig.

Se l'Inps, al contrario, corrisponde al lavoratore 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.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte Impiegati

Articolo 108
Tutela della maternità

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica della maternità, nel caso di gravidanza, di puerperio e di necessità, di provvedere alle cure dell'infante, l'impiegata potrà assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di mesi 11, osservati sempre i termini di astensione obbligatoria dal lavoro fissati dalla legge stessa.

Sempre ferme le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, l'azienda deve, in caso di gravidanza e puerperio, integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza obbligatoria fino a concorrenza del 100% della retribuzione netta di fatto.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni previste dall'art. 107 del presente contratto quando risultino più favorevoli, all'impiegata, al decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa. L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità per tutto il periodo di conversazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale (di legge o di contratto) più favorevoli all'impiegata, il trattamento, di cui al presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino alla concorrenza del trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento dei pesi nonché a lavori pericolosi faticosi ed insalubri di cui all'art. 5 del D.P.R. 25.11.1976 n. 1026 (all. A del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151) e nei casi di uso di sostanze tossiche le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengono adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 17 comma 2 lettera c) del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151, e successive modificazioni, sulla tutela delle lavoratrici madri.

Dichiarazione verbale di interpretazione autentica - I trattamenti economici a carico degli Istituti Previdenziali sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte Impiegati

Articolo 109
Indennità maneggio denaro - Cauzioni

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale dello stipendio mensile.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte Impiegati

Articolo 110
Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda sono stabiliti come segue, per impiegato che abbia superato il periodo di prova:

Mesi di preavviso secondo i livelli

Anzianità di servizio	Ottavo	Settimo	Sesto - Quinto	Quarto, Terzo e Terzo Super, Secondo e Secondo super

Fino a 5 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Da 5 a 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre i 10 anni	5 mesi	4 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi

Come anzianità convenzionale, agli effetti della determinazione dei termini di preavviso, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 25%.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto a ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tuffi gli effetti contrattuali.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Per le modalità di resa delle dimissioni e della formalizzazione della risoluzioni consensuali, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (D.Lgs. n. 151/2015, e successive modificazioni) Salvo diversi accordi raggiunti tra le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, il periodo che intercorre tra la comunicazione del datore di lavoro alla I.T.L. (contenente la volontà di quest'ultimo nonché i motivi per i quali si procede al licenziamento) e la fine della procedura conciliativa, nel caso di esito negativo della stessa e qualora il lavoratore sia stato esonerato dal prestare attività lavorativa, le parti convengono che le suddette giornate dovranno essere intese come preavviso non lavorato, maturando il diritto al pagamento della relativa indennità.

Le parti convengono, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 41 della legge n. 92/12 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Le dimissioni o le risoluzioni consensuali rassegnate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza o nei primi 3 anni di vita del bambino devono obbligatoriamente essere convalidate presso la I.T.L. competente.

Clausola di salvaguardia - Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Parte Quadri

Articolo 111
Norme particolari

1) In caso di svolgimento di mansioni di livello superiore che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi;

2) ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte;

3) ai quadri si riconosce la possibilità di interventi formativi atti a favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate;

4) fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte;

5) al quadro, salve le specifiche disposizioni di cui sopra si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati con funzioni direttive;

6) il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente C.C.N.L. si è data attuazione al disposto della legge 190/1985.

L'indennità di funzione pari ad euro 41,31 mensili prevista ai lavoratori con qualifica di quadro dall'1.9.1995 viene mantenuta. Tale indennità è assorbibile dai superminimi individuali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte retributiva

Articolo 112
Aumenti Retributivi e nuovi minimi contrattuali

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Decorrenze e importi degli aumenti

Di conseguenza i nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

Livelli	1.4.2017	1.4.2018	1.4.2019	Totali
8°	30,75	30,75	24,60	86,10
7°	30,00	30,00	24,00	84,00
6°	27,25	27,25	21,80	76,30
5°	25,75	25,75	20,60	72,10
4°	25,00	25,00	20,00	70,00
3° Super	24,25	24,25	19,40	67,90
3°	23,75	23,75	19,00	66,50
2° Super	22,75	22,75	18,20	63,70
2°	22,50	22,50	18,00	63,00
1°	13,50	13,50	10,80	37,80

Di conseguenza i nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

Livelli	1.4.2017	1.4.2018	1.4.2019	Scala Parametrale
8°	2.132,75	2.163,50	2.188,10	123
7°	1.988,50	2.018,50	2.042,50	120
6°	1.830,25	1.857,50	1.879,30	109
5°	1.739,25	1.765,00	1.785,60	103
4°	1.674,50	1.699,50	1.719,50	100
3° Super	1.636,25	1.660,50	1.679,90	97
3°	1.600,75	1.624,50	1.643,50	95
2° Super	1.554,25	1.577,00	1.595,20	91
2°	1.521,00	1.543,50	1.561,50	90
1°	1.205,00	1.218,50	1.229,30	54

L’indennità di funzione pari ad euro 41,31 mensili previsti ai lavoratori con qualifica di quadro dall’1.9.1995 viene mantenuta. Tale indennità è assorbibile dai superminimi individuali.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Aumenti Retributivi e nuovi minimi contrattuali

Art. 112 - Aumenti Retributivi e nuovi minimi contrattuali

L’aumento contrattuale, pari a euro 191 lordi calcolati al 4° livello e riparametrati sulla base dell’attuale scala parametrale, sarà erogato alle seguenti scadenze:

- euro 90 dall’1.8.2024
- euro 51 dall’1.8.2025
- euro 50 dall’1.8.2026 Decorrenze e importi degli aumenti

Liv.	1.8.2024	1.8.2025	1.8.2026	Totali	Scala parametrale
8°	110,70	62,73	61,50	234,93	123
7°	108,00	61,20	60,00	229,20	120
6°	98,10	55,59	54,50	208,19	109
5°	92,70	52,53	51,50	196,73	103
4°	90,00	51,00	50,00	191,00	100
3° Super	87,30	49,47	48,50	185,27	97
3°	85,50	48,45	47,50	181,45	95
2° Super	81,90	46,41	45,50	173,81	91
2°	81,00	45,90	45,00	171,90	90
1°	48,60	27,54	27,00	103,14	54

Limitatamente al primo livello, fermo restando il mantenimento della scala parametrale utile al calcolo dei futuri aumenti contrattuali, la retribuzione minima, in aggiunta a quanto sopra concordato, è incrementata di un ulteriore importo pari a 186,76 euro lordi a partire dall'1.1.2025. Di conseguenza, la retribuzione del 1° livello sarà pari a euro 1.502,46 a partire da gennaio 2025, euro lordi 1.530,00 da agosto 2025 e euro lordi 1.557,00 da agosto 2026.

Di conseguenza nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

Liv.	1.8.2024	1.1.2025	1.8.2025	1.8.2026
8°	2.384,90	2.384,90	2.447,63	2.509,13
7°	2.234,50	2.234,50	2.295,70	2.355,70
6°	2.053,70	2.053,70	2.109,29	2.163,79
5°	1.950,40	1.950,40	2.002,93	2.054,43
4°	1.879,50	1.879,50	1.930,50	1.980,50
3° Super	1.835,10	1.835,10	1.884,57	1.933,07
3°	1.795,50	1.795,50	1.843,95	1.891,45
2° Super	1.740,80	1.740,80	1.787,21	1.832,71
2°	1.705,50	1.705,50	1.751,40	1.796,40
1°	1.315,70	1.502,46	1.530,00	1.557,00

L'indennità di funzione pari ad euro 41,31 mensili prevista ai lavoratori con qualifica di quadro dall'1.9.1995 viene mantenuta. Tale indennità è assorbibile dai superminimi individuali.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Aumenti Retributivi e nuovi minimi contrattuali
Art. 112 - Aumenti Retributivi e nuovi minimi contrattuali

Decorrenze e Importi degli Aumenti

Liv.	1.12.2021	1.9.2022	1.7.2023	Totali
	Euro			
8°	30,75	30,75	24,60	86,10
7°	30,00	30,00	24,00	84,00
6°	27,25	27,25	21,80	76,30
5°	25,75	25,75	20,60	72,10
4°	25,00	25,00	20,00	70,00
3° Super	24,25	24,25	19,40	67,90
3°	23,75	23,75	19,00	66,50
2° Super	22,75	22,75	18,20	63,70
2°	22,50	22,50	18,00	63,00
1°	13,50	13,50	10,80	37,80

Di conseguenza i nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

Liv.	1.12.2021	1.9.2022	1.7.2023	Scala parametrale
	Euro			
8°	2.218,85	2.249,60	2.274,20	123
7°	2.072,50	2.102,50	2.126,50	120
6°	1.906,55	1.933,80	1.955,60	109
5°	1.811,35	1.837,10	1.857,70	103
4°	1.744,50	1.769,50	1.789,50	100
3° Super	1.704,15	1.728,40	1.747,80	97
3°	1.667,25	1.691,00	1.710,00	95
2° Super	1.617,95	1.640,70	1.658,90	91
2°	1.584,00	1.606,50	1.624,50	90
1°	1.242,80	1.256,30	1.267,10	54

L’indennità di funzione pari ad euro 41,31 mensili prevista ai lavoratori con qualifica di Quadro dall’1.9.1995 viene mantenuta. Tale indennità è assorbibile dai superminimi individuali.

Articolo 113
Welfare sanitario

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Con l'intento di garantire un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le parti concordano di finanziare un fondo attraverso un contributo mensile, a carico delle imprese, pari a 8 euro per 12 mensilità, a decorrere dall'1.1.2019, incrementati di ulteriori 4 euro, per un totale di 12, a partire dal mese di settembre 2019.

Saranno iscritti al fondo tutti i dipendenti, non in prova, con un contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e quelli con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese.

Entro il mese di dicembre 2018 le parti individueranno il fondo di assistenza contrattuale con l'intento, ove fosse già costituito, di aderire ad un fondo intersettoriale sanitario del settore moda.

L'obbligo di adesione non sussiste per quelle imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con pari costi o superiori a quelli di cui sopra.

In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza del Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le R.S.U./OO.SS..

Dichiarazione finale

Le parti firmatarie si impegnano a intervenire tempestivamente, ove fosse richiesto, per dirimere controversie che dovessero insorgere in ordine all'applicazione della presente intesa.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Welfare sanitario

Art. 113 - Welfare Sanitario

In applicazione del C.C.N.L. 27.4.2017, le Parti hanno contribuito all'attivazione del Fondo di assistenza sanitaria integrativa intersettoriale "Sanimoda".

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. intendono confermare le garanzie attivate per tutti i dipendenti e, a tal fine, convengono:

a) di finanziare l'adesione al fondo Sanimoda con un contributo mensile, a carico delle imprese, che viene mantenuto in 12 euro per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese.

A far data dall'1.1.2026, al fine di elevare il livello delle prestazioni con il passaggio al "Piano Sanitario Premium", il contributo mensile a carico delle imprese sarà incrementato a complessivi 15 euro per 12 mensilità, per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese;

b) di confermare che il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la R.S.U..

Con decorrenza a far data dall'1.1.2025, tramite Sanimoda sarà attivata una assicurazione contro la non autosufficienza (LTC), alla quale saranno iscritti tutti i lavoratori in forza alla data suddetta.

Questa assicurazione sarà finanziata dalle imprese con un contributo pari a due euro/mese, per 12 mensilità, per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese.

La corresponsione a Sanimoda avverrà con le medesime tempistiche, modalità e condizioni del contributo sanitario di cui al presente articolo.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Assistenza sanitaria integrativa

Art. 113 - Welfare Sanitario

In applicazione del C.C.N.L. 27.4.2017, le parti hanno contribuito all'attivazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa intersettoriale “Sanimoda”.

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. intendono confermare le garanzie attivate per tutti i dipendenti e, a tal fine, convengono:

a) di finanziare l'adesione al fondo Sanimoda con un contributo mensile, a carico delle imprese, che viene mantenuto in 12,00 euro per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese;

b) di confermare che il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la R.S.U:

~~Con l'intento di garantire un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le parti concordano di finanziare un fondo attraverso un contributo mensile, a carico delle imprese, pari a 8 euro per 12 mensilità, a decorrere dall’1.1.2019, incrementati di ulteriori 4 euro, per un totale di 12, a partire dal mese di settembre 2019.~~

~~Saranno iscritti al fondo tutti i dipendenti, non in prova, con un contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e quelli con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese.~~

~~Entro il mese di dicembre 2018 le parti individueranno il fondo di assistenza contrattuale con l'intento, ove fosse già costituito, di aderire ad un fondo intersettoriale sanitario del settore moda. L'obbligo di adesione non sussiste per quelle imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con pari costi o superiori a quelli di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza del Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le R.S.U./OO.SS..~~

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 10 aprile 2020

Fondo di assistenza sanitaria - Versamento contributi Premessa

In particolare, considerato:

- la preoccupante crisi di liquidità che sta investendo le aziende del settore a seguito del blocco di quasi tutte le attività economiche disposte dai provvedimenti emergenziali del Governo;

- la necessità, condivisa da tutte le Parti, di preservare la piena operatività degli enti bilaterali di settore Previmoda e Sanimoda per garantire, anche in questa fase di straordinaria emergenza, ai lavoratori di tutti i comparti della moda la continuità della previdenza complementare, dell’assicurazione vita e invalidità e dell’assicurazione sanitaria integrativa;

- Sanimoda, su indicazione e con il consenso delle Parti stesse, a seguito della dichiarazione di “pandemia” da parte dell’OMS (che avrebbe escluso dalla copertura assicurativa i lavoratori soggetti al contagio da COVID-19) ha recentemente esteso la polizza anche al rischio da COVID-19 per tutto l’anno 2020, sostenendone in proprio i relativi costi;

- il 20.4.2020 è fissata la scadenza ordinaria per il versamento da parte delle aziende

• a Previmoda dei contributi previdenziali e del premio assicurativo vita e invalidità relativi al 1° trimestre 2020,
• a Sanimoda dei contributo/premio assicurativo relativo al 2° trimestre 2020,

le Parti hanno concordato quanto segue. Contribuzione previmoda e sanimoda

1. Sanimoda

Al fine di consentire il mantenimento della continuità della copertura assicurativa in questo momento di straordinaria emergenza sanitaria, si richiede al Fondo di confermare la scadenza del 20.4.2020 per il versamento del contributo relativo al 2° trimestre 2020 e le scadenze relative ai trimestri successivi del 2020. Si chiede inoltre di verificare con il fornitore assicurativo ogni possibilità tecnica per applicare equi margini di tolleranza nei casi di eventuale morosità contributiva, soprattutto se preventivamente comunicati dalle aziende.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 8 ottobre 2018

Art. 113 - Welfare Sanitario

Con l'intento di garantire un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le parti concordano di finanziare il “Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Sanimoda”, attraverso la corresponsione di contributo mensile, a carico delle imprese, pari a 12 euro per 12 mensilità annue, a decorrere dall’1.5.2019.

Saranno iscritti al fondo tutti i dipendenti, non in prova, con un contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e quelli con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese.

Limitatamente al solo contributo da erogare nel mese di maggio 2019, lo stesso è incrementato di 16 euro, per un totale complessivo di 28 euro.

L'obbligo di adesione non sussiste per quelle imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con pari costi - superiori a quelli di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza del Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le R.S.U./OO.SS..

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 10 aprile 2020

Premessa
In particolare, considerato:

- la preoccupante crisi di liquidità che sta investendo le aziende del settore a seguito del blocco di quasi tutte le attività economiche disposte dai provvedimenti emergenziali del Governo;

- la necessità, condivisa da tutte le Parti, di preservare la piena operatività degli enti bilaterali di settore Previmoda e Sanimoda per garantire, anche in questa fase di straordinaria emergenza, ai lavoratori di tutti i comparti della moda la continuità della previdenza complementare, dell'assicurazione vita e invalidità e dell'assicurazione sanitaria integrativa;

- Sanimoda, su indicazione e con il consenso delle Parti stesse, a seguito della dichiarazione di "pandemia" da parte dell'OMS (che avrebbe escluso dalla copertura assicurativa i lavoratori soggetti al contagio da COVID-19) ha recentemente esteso la polizza anche al rischio da COVID-19 per tutto l'anno 2020, sostenendone in proprio i relativi costi;

- il 20.4.2020 è fissata la scadenza ordinaria per il versamento da parte delle aziende

• a Previmoda dei contributi previdenziali e del premio assicurativo vita e invalidità relativi al 1° trimestre 2020,
• a Sanimoda dei contributo/premio assicurativo relativo al 2° trimestre 2020,

le Parti hanno concordato quanto segue. Contribuzione previmoda e sanimoda

2. Previmoda

Al fine di contribuire ad alleviare la crisi di liquidità in cui si trovano molte aziende, si richiede al Fondo di offrire alle aziende stesse la facoltà di sospendere il versamento dei contributi previdenziali (a carico dell'azienda più la quota T.F.R.) relativi al 1° trimestre 2020. Lo stesso versamento potrà essere successivamente corrisposto al Fondo nel 3° e 4° trimestre 2020, secondo le modalità che saranno definite dal Fondo stesso, e comunque entro il 31.12.2020.

Le aziende che intendono avvalersi della suddetta facoltà lo comunicano ai lavoratori entro il mese di aprile 2020.

Le aziende dovranno comunque versare al Fondo la quota a carico del lavoratore e il contributo assicurativo dello 0,20% e presentare nei termini ordinari la dichiarazione contributiva, secondo le modalità che saranno indicate dal Fondo stesso.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro le aziende verseranno al Fondo tutte le spettanze nelle scadenze ordinarie.

3. Le Parti si impegnano a monitorare congiuntamente l'evoluzione della situazione, anche in vista delle prossime scadenze contributive del 20.7.2020.

4. Il presente Accordo viene subito trasmesso ai C.d.A. di Previmoda e Sanimoda affinché ne predispongano tempestivamente le modalità applicative e ne diano ampia comunicazione a tutte le aziende ed ai lavoratori.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 10 aprile 2020

Fondo di assistenza sanitaria – Versamento contributi Premessa

In particolare, considerato:

- la preoccupante crisi di liquidità che sta investendo le aziende del settore a seguito del blocco di quasi tutte le attività economiche disposte dai provvedimenti emergenziali del Governo;

- la necessità, condivisa da tutte le Parti, di preservare la piena operatività degli enti bilaterali di settore Previmoda e Sanimoda per garantire, anche in questa fase di straordinaria emergenza, ai lavoratori di tutti i comparti della moda la continuità della previdenza complementare, dell'assicurazione vita e invalidità e dell'assicurazione sanitaria integrativa;

- Sanimoda, su indicazione e con il consenso delle Parti stesse, a seguito della dichiarazione di "pandemia" da parte dell'OMS (che avrebbe escluso dalla copertura assicurativa i lavoratori soggetti al contagio da COVID-19) ha recentemente esteso la polizza anche al rischio da COVID-19 per tutto l'anno 2020, sostenendone in proprio i relativi costi;

- il 20.4.2020 è fissata la scadenza ordinaria per il versamento da parte delle aziende

• a Previmoda dei contributi previdenziali e del premio assicurativo vita e invalidità relativi al 1° trimestre 2020,
• a Sanimoda dei contributo/premio assicurativo relativo al 2° trimestre 2020,

le Parti hanno concordato quanto segue. Contribuzione previmoda e sanimoda

1. Sanimoda

Al fine di consentire il mantenimento della continuità della copertura assicurativa in questo momento di straordinaria emergenza sanitaria, si richiede al Fondo di confermare la scadenza del 20.4.2020 per il versamento del contributo relativo al 2° trimestre 2020 e le scadenze relative ai trimestri successivi del 2020. Si chiede inoltre di verificare con il fornitore assicurativo ogni possibilità tecnica per applicare equi margini di tolleranza nei casi di eventuale morosità contributiva, soprattutto se preventivamente comunicati dalle aziende.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 5 luglio 2017

Assistenza sanitaria integrativa
Istituzione del Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Premesso che

- in attuazione dei C.C.N.L. dei rispettivi comparti, le parti si sono impegnate a costituire un nuovo Fondo bilaterale per l'assistenza sanitaria integrativa in favore di tutti gli addetti delle imprese che applicano gli stessi C.C.N.L.;

le parti concordano

- di istituire, per i lavoratori dell'industria della Moda un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, denominato SANIMODA (di seguito Fondo), con i contenuti e secondo le modalità previsti dal presente accordo.

Natura e scopo

Il Fondo è istituito come associazione non riconosciuta ai sensi dell'art. 36 e seguenti del C.C. ed il suo funzionamento sarà regolato dall'emanando Statuto redatto in conformità alle disposizioni vigenti, tra cui l'art. 10 del D.Lgs. 917/85, il DM 31.3.2008 e il DM 27.10.2009.

Il Fondo ha lo scopo esclusivo di garantire trattamenti integrativi di assistenza sanitaria e socio-sanitaria ai propri iscritti e al loro nucleo familiare, se iscritto, in linea con quanto disposto dalla normativa in materia di assistenza sanitaria integrativa e secondo le modalità, i requisiti, le condizioni ed entro i limiti previsti dal Regolamento del Fondo.

Associati, destinatari e beneficiari

Sono iscritti al Fondo in qualità di Associati,

- i lavoratori dipendenti, non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato (apprendisti compresi) e a tempo determinato secondo quanto previsto dai rispettivi C.C.N.L.;

- le imprese che applicano i C.C.N.L. vigenti per gli addetti all'industria della Moda;

- i dipendenti delle Organizzazioni firmatarie dei C.C.N.L. di cui al comma precedente

Possono inoltre essere destinatari e beneficiari delle prestazioni del Fondo, i componenti del nucleo familiare dei lavoratori associati ed eventualmente i conviventi di fatto, secondo le modalità e i termini specificati dal Regolamento del Fondo.

Contributi

Il Fondo provvederà ai propri scopi e alle spese di gestione attraverso: 1) la contribuzione versata dalle imprese, secondo quanto previsto dai rispettivi C.C.N.L. e da eventuali integrazioni derivanti da accordi di secondo livello 2) la contribuzione volontaria versata da ciascun lavoratore per sè stesso ed eventualmente per il proprio nucleo familiare.
Saranno fatti salvi, inoltre, eventuali accordi o regolamenti aziendali, già operativi alla data dell'atto costitutivo stesso, con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o solo ad alcune categorie di essi, una copertura sanitaria comportante una contribuzione pari o superiore ai contributi base previsti dai singoli C.C.N.L.

I piani sanitari predisposti dal Fondo potranno anche essere plurimi e distinti per livelli di prestazioni, proporzionalmente alla contribuzione definita.

Prestazioni

Il Fondo eroga prestazioni sanitarie e socio-sanitarie in regime rimborsuale o in regime di convenzionamento diretto con gli erogatori sanitari, per lo più integrative a quelle garantite dai SSN secondo i termini e le modalità previste dai piani sanitari, dal Regolamento del Fondo e dal nomenclatore.

Il diritto all'erogazione delle prestazioni previste dal Fondo presuppone che le contribuzioni dovute siano in regola, secondo quanto stabilito dalle procedure dal Regolamento del Fondo.

Organi del fondo

Con l'Atto costitutivo del Fondo sono previsti i seguenti Organi Sociali:

1. l'Assemblea dei Delegati;
2. il Consiglio di Amministrazione;
3. il Presidente e il Vice Presidente;
4. il Collegio Sindacale.

La composizione degli Organi del Fondo dovrà rispettare il principio della pariteticità tra i rappresentanti dei lavoratori e quelli delle imprese.

Assemblea dei delegati

L'Assemblea dei Delegati sarà formata da trenta associati delegati, di cui quindici eletti in rappresentanza dei lavoratori aderenti al Fondo e quindici in rappresentanza delle imprese associate.

La rappresentanza nell'Assemblea dei Delegati dei lavoratori e delle imprese aderenti sarà determinata secondo i criteri stabiliti dal Regolamento Elettorale.

L'Assemblea dei Delegati eleggerà i componenti del Consiglio di Amministrazione e i membri del Collegio Sindacale.

Le modalità di convocazione dell'Assemblea dei Delegati, i quorum necessari per la validità delle decisioni e le materie di competenza saranno stabilite dallo Statuto del Fondo.

Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione sarà costituito da sei membri, di cui tre eletti in rappresentanza delle imprese e tre in rappresentanza dei lavoratori.

I componenti del Consiglio di Amministrazione saranno eletti dall'Assemblea dei Delegati secondo i meccanismi di voto previsti dal Regolamento Elettorale.

Lo Statuto del Fondo stabilirà le modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione, i compiti ed i quorum necessari per le sue deliberazioni.

Presidente e vice presidente

Il Presidente e il Vice Presidente del Fondo saranno eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente ed a turno, tra i propri componenti rappresentanti i datori di lavoro e quelli rappresentanti i lavoratori.

Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale sarà costituito da due membri effettivi e due supplenti, eletti dall'Assemblea dei Delegati di cui la metà eletta in rappresentanza dei lavoratori e la metà in rappresentanza dei datori di lavoro associati.

I componenti del Collegio Sindacale saranno eletti dall'Assemblea dei Delegati secondo i meccanismi di voto previsti dal Regolamento Elettorale.

Nel caso di svolgimento da parte del Collegio Sindacale dell'attività di revisione legale dei conti, i relativi componenti dovranno essere iscritti nel Registro dei Revisori Legali dei Conti.

Lo Statuto del Fondo stabilirà le modalità di convocazione del Collegio Sindacale, i compiti ed i quorum necessari per le sue deliberazioni.

Comitato paritetico

Viene costituito un Comitato Paritetico composto da almeno un rappresentante per ogni Parte Istitutiva, con un numero di componenti paritario tra associazioni datoriali e organizzazioni sindacali.

Il Comitato svolgerà compiti consultivi e dovrà essere periodicamente informato di ogni elemento utile concernente l'andamento gestionale del Fondo.

Al Comitato è attribuita, in particolare, la funzione di segnalare e proporre agli organi del Fondo le modifiche statutarie ritenute opportune.

La carica di membro del Comitato è incompatibile con quella di membro degli organi del Fondo. Fase

iniziale

All'atto della costituzione del Fondo, le Parti Istitutive provvederanno alla nomina dei componenti dell'Assemblea dei Delegati provvisoria, composta in via paritetica da trenta membri, del Consiglio di Amministrazione provvisorio, composto in via paritetica da sei membri, e del Collegio Sindacale provvisorio, composto in via paritetica da due membri effettivi e due supplenti, i quali resteranno in carica sino all'approvazione del rendiconto relativo all'esercizio che si chiuderà il 31 (trentuno) dicembre 2018.

Le Parti Istitutive si riservano la possibilità di stabilire condizioni diverse.

Fase transitoria

Gli organi sociali provvisori porranno in essere tutti gli atti necessari a promuovere e a gestire la piena operatività del Fondo, ad elaborare ed approvare il Regolamento del Fondo, i piani sanitari e il nomenclatore, ad indire le elezioni dei componenti dell'Assemblea dei Delegati secondo le procedure e le modalità previste dal Regolamento Elettorale, definito in prima istanza dalle Parti Istitutive.

Il Consiglio di Amministrazione, valorizzando tutte le possibili sinergie con il fondo pensione Previmoda, definirà, di concerto con le Parti Istitutive, il modello di gestione del Fondo, per poi organizzare conseguentemente tutte le misure operative necessarie per assolvere gli adempimenti e le attività necessarie utili all'avvio ed alla piena funzionalità del Fondo.

Programma operativo per l'avvio dei fondo

Le Parti Istitutive individuano il seguente programma necessario e funzionale a realizzare la piena operatività:

- redazione dell'Atto Costitutivo e dello Statuto;
- designazione dei componenti del CdA, del Collegio Sindacale e dell'Assemblea dei Delegati provvisori e del Comitato Paritetico. Tali organismi dovranno redigere il Regolamento del Fondo, il Nomenclatore e i Piani Sanitari;
- definizione del Regolamento Elettorale;
- comunicazione alle imprese ed ai lavoratori della stipula del presente accordo e dei suoi contenuti e dei riferimenti bancari sui quali far confluire i contributi;
- definizione del modello gestionale ai sensi del precedente Punto 8.

Oneri e spese per la fase di costituzione

Le eventuali spese sostenute per l'avvio del Fondo prima della sua costituzione ed operatività saranno anticipate dalle Associazioni Datoriali stipulanti e saranno rimborsate dal Fondo dietro presentazione di idonea documentazione amministrativa.

All. - Adesione all'accordo istitutivo del fondo Sanimoda

Le Parti Istitutive del Fondo Sanimoda precisano che potranno aderire all'Accordo istitutivo del Fondo stesso, non assumendo comunque la qualità di "Parte istitutiva", le organizzazioni sindacali che abbiano sottoscritto i C.C.N.L. dei comparti della Moda. Ciò al fine della partecipazione alla elezione degli organi del Fondo ed al Comitato Paritetico del Fondo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte retributiva

Fondo di Assistenza Sanitaria - Ex accordo 10 aprile 2020

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 10 aprile 2020

Fondo di assistenza sanitaria – Versamento contributi Premessa

In particolare, considerato:

- la preoccupante crisi di liquidità che sta investendo le aziende del settore a seguito del blocco di quasi tutte le attività economiche disposte dai provvedimenti emergenziali del Governo;

- la necessità, condivisa da tutte le Parti, di preservare la piena operatività degli enti bilaterali di settore Previmoda e Sanimoda per garantire, anche in questa fase di straordinaria emergenza, ai lavoratori di tutti i comparti della moda la continuità della previdenza complementare, dell'assicurazione vita e invalidità e dell'assicurazione sanitaria integrativa;

- Sanimoda, su indicazione e con il consenso delle Parti stesse, a seguito della dichiarazione di "pandemia" da parte dell'OMS (che avrebbe escluso dalla copertura assicurativa i lavoratori soggetti al contagio da COVID-19) ha recentemente esteso la polizza anche al rischio da COVID-19 per tutto l'anno 2020, sostenendone in proprio i relativi costi;

- il 20.4.2020 è fissata la scadenza ordinaria per il versamento da parte delle aziende

• a Previmoda dei contributi previdenziali e del premio assicurativo vita e invalidità relativi al 1° trimestre 2020,
• a Sanimoda dei contributo/premio assicurativo relativo al 2° trimestre 2020,

le Parti hanno concordato quanto segue. Contribuzione previmoda e sanimoda

1. Sanimoda

Al fine di consentire il mantenimento della continuità della copertura assicurativa in questo momento di straordinaria emergenza sanitaria, si richiede al Fondo di confermare la scadenza del 20.4.2020 per il versamento del contributo relativo al 2° trimestre 2020 e le scadenze relative ai trimestri successivi del 2020. Si chiede inoltre di verificare con il fornitore assicurativo ogni possibilità tecnica per applicare equi margini di tolleranza nei casi di eventuale morosità contributiva, soprattutto se preventivamente comunicati dalle aziende.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Testi coordinati CCNL*

Parte retributiva

Competitività e dumping contrattuale - Ex accr 21/6/2021

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 21 giugno 2021

Art. - Competitività e dumping contrattuale Premessa

Il fenomeno del dumping contrattuale è diffuso anche nell'industria delle Calzature, creando situazioni di concorrenza sleale all'interno del settore. Esistono, infatti, alcuni contratti collettivi diversi da quelli firmati dalle Associazioni Datoriali e Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale che introducono nel mercato del lavoro italiano elementi distorsivi, creando una non corretta e sleale competizione tra aziende.

Tutto ciò, da un lato, non giova alla qualità delle produzioni e del lavoro e, dall'altro, non corrisponde al valore della responsabilità sociale dell'impresa, elemento unico e vanto assoluto della Calzatura del nostro Paese.

In attesa del completamento del processo di certificazione della rappresentanza, le Parti auspicano che il C.C.N.L. di settore diventi sempre più di diffusa applicazione e, in tal senso, intendono procedere come segue:

1. Impegno delle aziende committenti

Le aziende che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro e che sono committenti di lavorazioni a terzi in regime di appalto o fornitura, si impegnano a inserire nel contratto di commessa un'apposita clausola richiedente alle imprese appaltatrici, operanti nel territorio nazionale, l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza, sottoscritto dalle Associazioni d'impresa e dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. si incontreranno con cadenza annuale al fine di verificare gli effetti della disciplina di cui al presente articolo e valutare eventuali ulteriori azioni comuni finalizzate a promuoverne la diffusione nell'ambito della filiera di riferimento.

2. Accordi di confluenza

Nell'ottica di agevolare il passaggio al C.C.N.L. di competenza, le aziende del settore della Calzatura interessate potranno raggiungere intese sindacali aziendali con la propria R.S.U. e/o con le organizzazioni territoriali dei sindacati di categoria firmatari del presente C.C.N.L., con le quali sarà definita la confluenza di tali aziende con i loro lavoratori nell'applicazione del presente Ccnl Calzature. Tali accordi dovranno prevedere, oltre alla dichiarazione formale di adesione, i tempi e le modalità di passaggio per la completa e definitiva applicazione di tutti gli istituti entro e non oltre i 36 mesi. Si procederà, infine, a una verifica congiunta, anche in ordine a eventuali pendenze da sistemare.

Le procedure da seguire dovranno prevedere il coinvolgimento delle rispettive Associazioni di appartenenza e delle eventuali R.S.U.. Gli accordi, infine, dovranno essere inviati all'Osservatorio Nazionale che periodicamente si riunirà, farà il punto della situazione e intraprenderà le opportune azioni positive.

Protocolli

Protocollo 1

Protocollo n. 1 - Protocollo d'intesa sulla gestione delle flessibilità

Premessa

L’evoluzione della strumentazione contrattuale che le parti hanno individuato e reso disponibile nel contratto nazionale di lavoro per consentire al sistema manifatturiero di esprimere le proprie potenzialità è un percorso che narra la storia delle relazioni industriali nelle imprese del settore calzaturiero.

In particolare, l’ampia ed articolata serie di istituti messi a disposizione ha consentito di individuare le migliori risposte alla domanda di efficienza che il sempre più agguerrito confronto competitivo impone in un mercato globale dove l’economia di scopo è subentrata all’economia di scala.
La struttura organizzativa delle aziende si è evoluta verso sistemi sempre più flessibili interpretando impostazioni a geometria variabile nel ricorso ai sempre più ampi strumenti messi a disposizione dalla disciplina contrattuale, coniugando l’innovazione di prodotto con l’innovazione di processo.

Ma in questi ultimi mesi si è verificata una ulteriore criticità, suscettibile di pregiudicare l’efficacia delle soluzioni ad oggi positivamente utilizzate, rendendo necessario individuare adeguate contromisure.

L’ostacolo costituito dalla suddetta nuova criticità è determinato dalla irregolarità dei flussi che costituiscono impedimenti imprevedibili per la programmazione delle attività aziendali, perché non compatibili con i tempi di intervento per le risposte organizzative.

Tale fenomeno, sia pure con intensità variabile, impatta sulle aziende a prescindere dalla dimensione delle imprese e dall'esistenza o meno di un sistema di relazioni sindacali strutturato.

Riconfermando la validità dell'insieme degli istituti contrattuali già definiti, in considerazione delle particolari condizioni che pregiudicano la regolarità dei flussi di attività cui tende ad orientarsi la programmazione dei processi manifatturieri e dei servizi, ma anche in considerazione della imprevedibile durata di tale fenomeno, si conviene sull'opportunità di definire, in via sperimentale e limitatamente alla durata del presente contratto, una modalità supplementare di ricorso a detti istituti, secondo il percorso di seguito indicato.

Procedura

L'orario di lavoro e la flessibilità nelle sue varie articolazioni e nella sua applicazione è regolamentato dagli appositi articoli del C.C.N.L.

Le parti riconoscono che l'andamento dei mercati, i volumi sempre più variabili, la diversificazione della tipologia del prodotto e l'incertezza sulla conferma degli ordini si traduce in una sempre maggiore irregolarità dei flussi e causa un forte impedimento per la programmazione delle attività aziendali, anche in relazione alle specificità delle stesse.

Pertanto per migliorare la competitività e l'efficienza, cogliere le potenzialità di un mercato sempre più imprevedibile e flessibile con decorrenza dalla data del presente accordo e per un periodo sperimentale pari alla durata dello stesso si conviene che con apposito accordo da realizzare a livello aziendale potrà essere adottata una specifica procedura per gestire, in via preventiva e anticipata rispetto all'eventuale verificarsi della emergenza produttiva o di servizio, gli articoli contrattuali riguardanti la flessibilità e/o individuare altri dispositivi in grado di rispondere al meglio alle esigenze organizzative aziendali.

Tale procedura potrà essere attivata in base ad una specifica formale richiesta dell'azienda alla R.S.U. o, in sua assenza, alle Organizzazioni sindacali territoriali informando l'Associazione imprenditoriale di riferimento. Tale richiesta farà riferimento esplicito al presente Protocollo e potrà avvenire anche all'interno della contrattazione di secondo livello.

La procedura può definire:

- il passaggio dal confronto negoziale sul singolo evento al confronto previsionale sulle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo;

- la durata del periodo di riferimento nel quale ipotizzare le diverse situazioni che potrebbero verificarsi, che sarà definito secondo le specificità produttive e organizzative delle singole imprese. Tale periodo sarà di norma di 3 mesi salvo diverso accordo tra le parti;

- la previsione di massima dell'andamento della produzione nell'arco di tempo considerato;

- l'individuazione dei casi e delle situazioni che potrebbero verificarsi nel periodo con le connesse esigenze di variazione dell'organizzazione del lavoro (aumento o riduzione delle capacità produttive);

- indicazione delle modalità applicative (relative alla disposizione delle ore di supero) degli istituti della flessibilità (o di altri istituti previsti nella contrattazione aziendale) da applicare nel caso in cui si determinassero le situazioni non prevedibili;

- definizione, nel rispetto del C.C.N.L., di eventuali ulteriori strumenti di gestione delle emergenze;

- definizione dei tempi di preallerta e dei tempi di preavviso per l'applicazione, con semplice informazione da parte dell'azienda, di quanto convenuto in fase previsionale.

Il preavviso di applicazione delle flessibilità sarà di 2 giorni;

- impegno dell'azienda a comunicare, nel momento in cui ha la certezza del verificarsi della situazione non prevedibile, della probabile durata di tale evento;

- definizione delle modalità di recupero delle ore di flessibilità;
- riconoscimento della possibilità di recupero in termini individuali e su semplice richiesta del lavoratore, con 2 giorni di preavviso all'azienda, di almeno 8 ore di flessibilità salvaguardando le esigenze che hanno portato alla richiesta della presente procedura.

Inoltre l'accordo su richiesta dell'azienda conterrà la possibilità:

- del recupero a livello individuale della flessibilità nel limite dell'articolo contrattuale;

- di monetizzare i permessi per RoI;

- di utilizzo collettivo dei permessi per RoI.

Le parti definiscono anche le verifiche sull'applicazione di quanto ipotizzato e sul rispetto di tutte le parti della procedura.

La procedura si concluderà con un documento nel quale saranno indicate le soluzioni organizzative concordate per affrontare, nel periodo di tempo definito, le emergenze produttive.

In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di 20 giorni dall'inizio dell'attivazione della procedura, ciascuna delle parti potrà richiedere, in sede territoriale, l'intervento delle Organizzazioni firmatarie del C.C.N.L. ed eventualmente, in seconda istanza, l'intervento delle parti nazionali firmatarie del C.C.N.L. entro i successivi 15 giorni. Le Organizzazioni firmatarie del C.C.N.L. destinatarie di tali richieste si riuniranno per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di chiarire ogni aspetto di tale situazione in relazione alla presente procedura, al fine di facilitare la rimozione degli eventuali impedimenti, ferma restando la titolarità negoziale delle parti a livello aziendale.

Resta inteso che le aziende che non intendano seguire la nuova procedura di cui al presente Protocollo potranno continuare ad applicare le regole già previste dal C.C.N.L., affrontando le singole emergenze organizzative con gli strumenti contrattuali ordinari.

La presente procedura ha l'obiettivo di rendere più competitive le imprese, di migliorare la loro posizione sul mercato, di dare stabilità all'occupazione e di garantire il rispetto delle condizioni individuali dei lavoratori. Per questo le parti si impegnano a garantire la massima coerenza nell'applicazione della presente procedura.

Le parti ritengono che la positiva e corretta attuazione del percorso sperimentale sopra delineato possa contribuire ad ampliare l'area del confronto costruttivo tra imprese e lavoratori anche nella prospettiva dell'estensione della contrattazione aziendale.

Ogni 6 mesi verrà attuata, fra le parti firmatarie del C.C.N.L., una verifica sullo stato di applicazione del Protocollo anche con l'obiettivo di individuare possibili interventi in grado di agevolarne la sua applicazione.

Al fine di facilitare e semplificare l'applicazione della procedura viene riportata in allegato, al solo scopo esemplificativo, una scheda contenente l'illustrazione delle soluzioni già adottate all'interno delle aziende calzaturiere.

Scheda

Le pratiche adottate dalle aziende del settore calzaturiero si distinguono in due tipologie:

1. Soluzioni adottate a livello aziendale su rimando del C.C.N.L.

Tali soluzioni riguardano 3 istituti contrattuali:

Flessibilità: prevedono 2 possibili modalità di intervento:

- incremento delle ore di flessibilità oltre le 96 previste dal C.C.N.L.;

- recupero della flessibilità con programmazione individuale e non collettiva.

Ferie:

- possibilità di programmare il godimento della 3ª settimana di ferie in modo separato rispetto alle altre due.

Riduzione dell'orario di lavoro:

- possibilità di definire il godimento dei permessi per ROL in modo individuale o collettivo;

- possibilità, in caso di particolari esigenze produttive, di monetizzare in tutto o in parte tali permessi.

2. Soluzioni adottate totalmente a livello aziendale per rispondere ad esigenze particolari

Flessibilità:

- trasformazione della percentuale di maggiorazione in permessi retribuiti;

- utilizzo contestuale (ad esempio, a settimane alterne) di flessibilità positiva e negativa.

Lavoro straordinario:

- particolari procedure per individuare preventivamente la disponibilità impegnativa dei lavoratori a prestare lavoro straordinario in caso di necessità.

Protocolli

Protocollo 2

Protocollo n. 2 - Fondo di previdenza complementare "Previmoda"

Stesura prevista dal CCNL 27.4.2017 (v. modifiche in nota)

Le parti prendono atto dell'avvenuta costituzione del Fondo "Fondo Pensione Previmoda", in forma abbreviata "Previmoda" (di seguito denominato "Fondo").

Il Fondo ha durata illimitata, salvo le ipotesi indicate all'art. 37 dello statuto del Fondo stesso.

Previdenza complementare - Norme per calcolare la contribuzione

Le parti concordano che la contribuzione a carico dell'impresa e del lavoratore sia disciplinata come segue:

- il contributo mensile verrà calcolato e trattenuto sul minimo contrattuale afferente i singoli periodi mensili, per 13 mensilità;

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

- la contribuzione sul t.f.r. relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993 sarà effettuata sull'intero ammontare del t.f.r. annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982;

- la contribuzione sul t.f.r. relativa ai lavoratori di prima occupazione fino al 28.4.1993, sarà calcolata nella misura pari al 2% del minimo contrattuale annuo (13 mensilità), da detrarre dal t.f.r. annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982.

Norme in vigore dal 14 giugno 2010, C.C.N.L. 14.6.2010

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17.9.1997 istitutivo del Fondo Previmoda è elevato all'1,50% dall'1.1.2012. Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da Previmoda.

Inoltre, le parti convengono sui seguenti punti, aventi decorrenza dall'1.1.2009:

- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari "una tantum";

- 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.

Norme in vigore dal 25.3.2014

All'atto dell'adesione di ogni lavoratore al Fondo è prevista una quota di iscrizione di euro 10,00 così ripartita:

- euro 5,00 a carico del lavoratore

- euro 5,00 a carico dell'azienda

Tale modifica è valida solo per i nuovi iscritti al fondo

Norme in vigore dall'1.7.2014

Con decorrenza dall'1.7.2014, per ogni lavoratore iscritto al Fondo che versi il proprio contributo al Fondo di previdenza complementare le aziende sono tenute a versare un contributo aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare pari allo 0,20% dell'E.R.N. (Elemento Retributivo Nazionale).

Il suddetto contributo sarà integralmente destinato al finanziamento di una assicurazione per premorienza ed invalidità permanente nei termini di cui al verbale di accordo del 31.3.2014 il quale si allega al presente protocollo.

Nota a verbale

Le parti prendono atto che, alla data di stesura del presente C.C.N.L., Previmoda non ha individuato un'offerta assicurativa in linea con le condizioni di cui al verbale di accordo del 31.3.2014, con la conseguenza che il Fondo ha deciso di posticipare la decorrenza della polizza all'1.10.2014.

Ne consegue che i suddetti versamenti contributivi a carico delle aziende dovranno essere effettuati con decorrenza 1.10.2014.

Norme in vigore dalla data di sottoscrizione del Protocollo allegato al rinnovo del C.C.N.L. 29.11.2013

a) Un'ora di assemblea retribuita, nell'ambito delle ore riservate contrattualmente alle assemblee, dovrà destinata ad informare i lavoratori sull'andamento del Fondo;

b) Nel corso del triennio di validità del C.C.N.L. dovrà essere inviata ai lavoratori non iscritti al Fondo una comunicazione, con modalità definite tra le parti stipulanti il C.C.N.L., finalizzata ad illustrare loro:

- l'attività del fondo;

- l'invito ad aderire allo stesso;

- la modulistica di adesione.

c) Otto ore di formazione dovranno essere garantite ai referenti del Fondo che le OO.SS.LL. individueranno a livello aziendale utilizzando allo scopo prioritariamente i progetti formativi finanziati da Fondimpresa ed eventualmente le ore residue della formazione professionale;

d) come previsto dall'art. 20 del C.C.N.L. del 29.11.2013, all'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare al lavoratore copia del presente contratto di lavoro e dell'eventuale regolamento interno, nonché copia del materiale informativo relativo al Fondo Previmoda e alle modalità di iscrizione allo stesso, allegati al presente Protocollo.

Norme in vigore dal rinnovo del C.C.N.L. 27.4.2017

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari al 1,5% del minimo contrattuale, il contributo a carico azienda sarà elevato al 2% del minimo contrattuale a far data dall'1.1.2019.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo 17 luglio 2024

Previdenza complementare

Protocollo n. 2 - Fondo di previdenza complementare "Previmoda"

Omissis

Norme in vigore dal [~~1 luglio 2014~~] 1.4.2025

Con decorrenza dall'[~~1 luglio 2014~~] 1.4.2025, per ogni lavoratore iscritto al Fondo che versi il proprio contributo al Fondo di previdenza complementare le aziende sono tenute a versare un contributo aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare pari allo [~~0,20~~] 0,24% dell'ERN (Elemento Retributivo Nazionale).

Il suddetto contributo sarà integralmente destinato al finanziamento di una assicurazione permanente nei termini di cui al verbale di accordo del 31.3.2014 il quale si allega al presente protocollo.

Omissis

Protocolli

Protocollo 3

Protocollo n. 3 - Protocollo d'intesa sulla bilateralità

Programma delle attività dell'Osservatorio nazionale e dell'Organismo bilaterale nazionale per la formazione per il biennio 2010-2012

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 9 e 10 del presente contratto nazionale, le parti nel triennio 2010-2012 si attiveranno per realizzare, in via prioritaria, le seguenti iniziative bilaterali:

- Realizzazione delle sessioni annuali sulla politica industriale (art. 9 del C.C.N.L.) con eventuale aggiornamento del documento comune di politica industriale del 15.12.2008.

- Attuazione dell'accordo delle parti sociali del 22.1.2009 in merito al "Secondo piano formativo nazionale integrato per il settore calzaturiero", al fine di dare continuità al Protocollo di intesa stipulato fra le parti sociali ed istituzionali il 16.3.2005.

- Definizione delle "Linee-guida" della contrattazione aziendale e dei "modelli di premio di risultato" ai sensi dei nuovi artt. 6 e 8 del C.C.N.L.

- Attuazione di quanto previsto al punto "Disposizioni finali e verifiche" del Protocollo 13 del C.C.N.L.

- Continuazione e potenziamento del progetto "Formashoes" programma nazionale di formazione per le aziende del settore calzaturiero con l'elaborazione di nuovi programmi di formazione per il settore per il triennio 2010-2012.

- Costituzione, nell'ambito dell'Organismo bilaterale nazionale, di un Organismo bilaterale paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi del T.U. n. 81/2008.

- Studio di un eventuale progetto settoriale nazionale (con finanziamenti di Fondimpresa e/o dell'Inail) in materia di informazione e formazione dei lavoratori, dei R.L.S. e dei R.S.P.P..

- Attuazione del Protocollo 17 del C.C.N.L.: Gruppo di lavoro paritetico sulla distribuzione commerciale.

- Iniziative comuni in materia di sicurezza dei prodotti del settore calzaturiero in collaborazione con il Ministero della sanità.

Nel caso in cui, nel corso della realizzazione delle iniziative di cui sopra, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale o dell'Organismo bilaterale nazionale per la formazione o sulla base di nuove disposizioni di legge, dovesse emergere la necessità di costituire un Ente bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, soprattutto in relazione alla possibilità dell'ottenimento di finanziamenti per la realizzazione di specifici progetti in favore del settore, le parti dichiarano la propria disponibilità ad esaminare tale eventualità, purché la costituzione di tale Ente sia strumentale alle attività dei suddetti Organismi contrattuali e sia stabilita la compartecipazione delle parti ai costi di costituzione e di gestione.

Protocolli

Protocollo 4

Protocollo n. 4 - Protocollo per lo sviluppo del Sistema moda e dell'occupazione al Sud

Anci e Filta, Filtea, Uilta confermano l'impegno ad un'azione congiunta per la difesa del settore e dell'insieme della filiera presente nel nostro Paese così come indicato nel documento di politica industriale varato dal Ministero dell'industria di concerto con le parti sociali.

Le parti convengono sulla necessità che il Sistema moda sviluppi ulteriormente processi di internazionalizzazione, al fine di acquisire e consolidare nuovi sbocchi sul mercato globale.

Nel riconfermare l'impegno alla difesa della filiera e dell'occupazione al nord e, nell'individuare il sud, con particolare riferimento ai distretti meridionali, il luogo utile per una politica di crescita e di sviluppo per l'occupazione, si indica altresì la necessità di frenare processi di delocalizzazione o di decentramento internazionale individuando nel Mezzogiorno lo sbocco di riferimento principale anche di una parte della produzione oggi delocalizzata nei Paesi a più basso costo del lavoro.

In quest'ambito le parti assumono l'obiettivo del consolidamento e della crescita del sistema produttivo e dell'occupazione, soprattutto femminile, nel Mezzogiorno.

Tale obiettivo oltreché condiviso, è praticabile anche nel contesto derivante dai processi di globalizzazione.

Inoltre, le opportunità offerte dall'avvio della moneta unica europea e dalla costruzione di un'Europa sociale e politica, determinano un quadro di vincoli ma anche di nuove opportunità per lo sviluppo del Sistema moda in Italia e per la difesa dell'occupazione.

Dentro questo nuovo quadro vanno considerati importanti e significativi i diversi progetti già presentati da imprese ed in alcuni casi già approvati, relativi al Sistema moda.

Le azioni finalizzate alla crescita occupazionale dovranno considerare i risultati derivanti da:

1) azione per l'emersione;

2) nuovi progetti già approvati;

3) nuovi progetti da presentare a partire dal 2000.

È proprio dal nuovo patto per il lavoro che si determinano le condizioni per un rilancio degli investimenti, finalizzati a creare nuova occupazione nel Mezzogiorno.

Le parti convengono sull'utilità di favorire gli investimenti finalizzati alla nascita di imprese del Sistema moda, fermo restando l'esigenza di guardare al sud come ad una filiera per la quale necessita una forte innovazione qualitativa del sistema produttivo, del prodotto e del lavoro, da realizzare attraverso la formazione, la ricerca e l'innovazione.

Tutto ciò anche al fine di creare marchi propri in grado di competere nel mercato globale.

L'inserimento delle imprese nel Mezzogiorno è caratterizzato dall'esistenza di un certo numero di aree a maggiore concentrazione particolarmente in Puglia e Campania.

Queste aree non appaiono ancora tutte strutturate come distretti industriali anche se sarebbe errato affermare che, a livello locale, non c'è coscienza dell'importanza del distretto.

Lo sviluppo del sistema produttivo del settore calzaturiero nelle regioni del meridione richiede il miglioramento degli aspetti qualitativi ("total quality") attraverso la crescita imprenditoriale nel settore e la crescita delle competenze tecniche ed organizzative, oltreché il proseguimento di un'azione congiunta per il rispetto dei diritti, delle leggi e dei contratti nazionali di lavoro nel quadro di un'azione più generale per il rispetto della legalità nel territorio.

A questo fine è necessario sviluppare:

- rilancio degli investimenti, finalizzati a produrre occupazione aggiuntiva al sud. A ciò concorreranno attivamente gli impegni assunti nel patto per lo sviluppo sia riferiti alla D.I.T. che tramite gli sgravi previsti per le nuove assunzioni;

- l'emersione, la creazione ed il consolidamento dei distretti industriali;

- la crescita imprenditoriale, tecnica ed organizzativa del terzismo soprattutto per ciò che riguarda la qualità della produzione e del servizio;

- la formazione mirata a migliorare la professionalità di tutti coloro che operano nel settore, sia all'interno delle aziende che nelle strutture pubbliche e private che producono servizi per il settore;

- la promozione e la qualificazione di centri di servizio alle P.M.I., analoghe a quelli già operanti nel centro-nord;

- la piena attivazione di tutti gli strumenti e delle politiche conseguenti atte a far divenire l'emersione del lavoro nero e sommerso una vera e propria priorità per lo sviluppo; tra questi le parti convengono sull'opportunità di un progetto nazionale per la costituzione di un sito web allo scopo di collegare in rete le Associazioni industriali al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, c.d. "a façon", per il confezionamento di prodotti finiti tra aziende associate al Sistema confindustriale; ciò per favorire la risposta rapida di mercato, per abbattere costi di intermediazione nella garanzia della riservatezza dei dati e della protezione della proprietà industriale, dei marchi e con la garanzia del rispetto della normativa legale e contrattuale sul lavoro.

A tale fine, le parti convengono di proporre, presso le sedi competenti del Ministero dell'industria, questo progetto quale iniziativa nell'ambito dell'Osservatorio per il Sistema moda.

- A tal fine è necessario negoziare con la UE misure certe ed efficaci rivolte al sostegno per l'emersione.

- Inoltre va verificato e contrattato con la UE il sostegno alle figure a bassa qualificazione professionale.

La sede istituzionalmente scelta per discutere dell'argomento è l'Osservatorio per la politica industriale del Sistema moda istituito presso il Ministero dell'industria.

Più specificatamente è quella la sede dove andranno discusse le misure di politica industriale che debbono necessariamente essere attuate attraverso provvedimenti di legge.

Dentro la concreta attuazione delle scelte presenti nel patto per lo sviluppo e l'occupazione, nella finanziaria del 1999 e suoi collegati, le parti concordano che un contributo allo sviluppo del Mezzogiorno nel Sistema moda può essere promosso attraverso:

Formazione

La creazione dei distretti deve essere accompagnata da centri di analisi dei fabbisogni formativi in grado di coordinare i progetti, reperire le fonti di finanziamento ed organizzare i corsi. Nei casi di aziende che decidano:

a) di investire nel sud con la realizzazione di insediamenti produttivi; oppure

b) di decentrare per congrui periodi di tempo la produzione ad aziende del meridione, si dovranno trovare e utilizzare le misure agevolative affinché la formazione del personale avvenga con "stage" presso la società madre o la committente, con fondi erogati dalle regioni di provenienza dei formandi.

Altrettanta importanza le parti assegnano alla necessità di avviare e sviluppare interventi di formazione continua volti a qualificare e riqualificare le risorse umane (imprenditori e lavoratori) già operanti nelle aziende, in particolare in quelli in gradualità: allo scopo si impegnano a promuovere progetti specifici ricercando i finanziamenti necessari.

Le parti convengono nel ritenere prime e importanti misure positive nel complesso delle agevolazioni finanziarie per il sud a sostegno delle imprese e del lavoro presenti nella finanziaria 1999 e collegati.

Rimane un problema cronico di alto costo del denaro operato dal sistema creditizio meridionale, soprattutto nei confronti delle piccole imprese, per il quale non possono essere attesi i prevedibili benefici derivanti dall'aumento dell'efficienza bancaria; occorrono provvedimenti più rapidi intesi a creare una maggiore capitalizzazione propria delle imprese o un ricorso al credito meno oneroso (ad esempio: Consorzi di garanzia distrettuali per l'emissione di "commercial papers").

Distretti industriali

- Per la creazione, il riconoscimento ed il consolidamento dei distretti industriali va rapidamente riformata la legge n. 317 al fine di determinare criteri più rispondenti alla realtà dei bacini territoriali in cui sono presenti gli insediamenti del settore al sud.

- Una politica industriale orientata al sostegno per la qualificazione del prodotto e del processo produttivo, all'innovazione per rendere competitive le imprese dentro ai processi di internazionalizzazione dei mercati.

Partenariato distretti e centri di servizio Nord-Sud

La creazione ed il consolidamento di distretti industriali calzaturieri nel Mezzogiorno può essere facilitato incentivando forme di partenariato fra distretti produttivi operanti su comparti produttivi analoghi del centro-nord.

Tale partenariato può essere in particolare sviluppato promuovendo forme di gemellaggio fra centri di servizio alle P.M.I. già operanti in corrispondenti distretti del centro-nord e strutture da avviare o già in fase di avviamento nel sud, ricercando un sostegno da parte delle Istituzioni pubbliche, regionali e territoriali ed anche attivando le diverse forme di finanziamento a loro disposizione.

Sportelli dei centri di servizio nei distretti

Emersione del lavoro nero e sommerso

- Notevole in questi anni è stato l'impegno per gli accordi di riallineamento. Così pure comune è l'impegno contro i contratti non rappresentativi tendenti a forzare condizioni di mercato, che le parti intendono non riconoscere.

- Va ricordato che il lavoro nero rappresenta circa il 27% del Pil.

Con la definizione delle regole, avvenuta con il collegato alla finanziaria 1999 sulle questioni del pregresso contributivo e fiscale, in attuazione dell'art. 23, L. n. 196/1997, che dà certezze alle imprese che emergono sul passato, le parti ritengono che siano determinate le condizioni minime per un rilancio capillare e diffuso del lavoro congiunto contro il sommerso ed il lavoro nero.

Per questo le parti si impegnano anche a far attivare tempestivamente le Commissioni territoriali previste e ad operare celermente per un'ampia campagna di informazione nelle regioni del sud.

Le parti si impegnano inoltre a chiedere tempestivamente al Governo italiano di contrattare con la Comunità europea le ulteriori misure a favore dell'emersione e cioè, sgravi contributivi da utilizzare al raggiungimento del 100% del riallineamento retributivo dei lavoratori.

Le parti inoltre si rendono disponibili a fornire il loro contributo di esperienza sul campo nella "task-force" per l'emersione, previsto nel collegato alla finanziaria.

Le parti sono impegnate a promuovere iniziative congiunte atte a realizzare le adesioni delle singole imprese oggi sommerse agli accordi di riallineamento.

Infine appare opportuno che le parti si interessino ed esprimano propri orientamenti di merito rispetto agli insediamenti industriali al Sistema moda previsti dai contratti d'area.

Ruolo delle parti sociali

Le parti sono impegnate nello sviluppo del dialogo sociale e della concertazione.

In questi anni, si è svolto un ruolo e una funzione attiva al fine di intervenire concretamente nella realtà meridionale per promuovere l'emersione e lo sviluppo. A questo fine vanno valorizzati e attivati pienamente gli impegni assunti relativi a:

1) Protocollo per l'emersione graduale del lavoro nero finalizzato al rispetto dei CC.CC.NN.L. sottoscritti dalle parti.

2) L'accordo sull'apprendistato, che definendo un quadro di riferimento su tutto il territorio meridionale impegna le parti al rilancio dell'istituto a partire dalla formazione.

3) L'accordo sul Codice di condotta e le azioni già svolte e da svolgere congiuntamente, nel rispetto della legalità e dei diritti, con particolare riferimento alla campagna contro il lavoro minorile e il lavoro nero.

Politiche delle parti per accrescere l'occupazione e la competitività - Filta, Filtea, Uilta e Anci, anche in relazione alle politiche promosse dal Governo, intendono svolgere la loro parte e assumersi conseguenti responsabilità nel favorire lo sviluppo di nuova occupazione al sud. Si specifica che per aree ad obiettivo 1 si intendono le regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna, Sicilia e per aree ad obiettivo ex 1 e deroghe 87/3C le regioni Abruzzo, Molise e la provincia di Frosinone.

- Al fine di aiutare la crescita occupazionale, in un contesto di maggiore competitività d'impresa e di distretto, le parti convengono di agire sui seguenti temi.

1) Aziende site nelle aree comunque svantaggiate del Mezzogiorno (aree ad obiettivo 1, aree ad ex obiettivo 1 e deroghe 87/3C)

Fermo restando il vincolo dell'applicazione delle norme e della parte economica del C.C.N.L.

Per il settore calzaturiero, le aziende che non siano in fase di contratto di riallineamento, e che si trovino in situazioni di crisi con minaccia sui livelli occupazionali, potranno procedere ad un esame congiunto della situazione aziendale tra Direzione e R.S.U. al fine di concordare l'utilizzo, in via temporanea, degli strumenti legislativi e contrattuali.

2) Applicazione delle tappe salariali per le aree ad obiettivo 1 ed ex obiettivo 1 per le aziende terziste

Per tutte le imprese industriali contoterziste cui si applica il C.C.N.L. delle calzature, site nelle aree ad obiettivo 1 ed ex obiettivo 1, le "tranches" di applicazione degli aumenti salariali stabiliti a livello nazionale per il rinnovo economico relativo al biennio 2004-2005, saranno applicate con le seguenti decorrenze: ottobre 2004, giugno 2005, novembre 2005.

3) Aziende calzaturiere che si trasformino da imprese artigiane ad imprese industriali nelle aree ad obiettivo 1 ed ex obiettivo 1 e deroghe 87/3C

Le aziende che applicano per la prima volta il C.C.N.L. dell'industria delle calzature passando da imprese artigiane ad imprese industriali, previo esame congiunto della situazione a livello aziendale tra Direzione e R.S.U., e conseguente accordo sindacale, con intervento anche delle Associazioni industriali territoriali e delle Organizzazioni sindacali provinciali Filta-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil, potranno applicare specifiche tappe di gradualità da individuarsi a livello provinciale con accordi-quadro che dovranno poi trovare recepimento in sede aziendale.

Il percorso di riallineamento sarà costituito dalla differenza tra minimo salariale in vigore secondo il C.C.N.L. precedentemente applicato e il minimo salariale vigente "protempore" per il C.C.N.L. delle calzature.

Rimane ferma l'applicazione della parte normativa del C.C.N.L. per l'industria delle calzature a decorrere dalla data di applicazione di tale contratto collettivo.

4) Lavoro a tempo parziale nelle aree ad obiettivo 1 ed ex obiettivo 1 e deroghe 87/3C

In sede di esame congiunto, al fine di favorire una maggiore occupazione, a livello aziendale le parti sociali valuteranno, compatibilmente con l'Organizzazione aziendale, la possibilità di concordare contratti a tempo parziale secondo la normativa di cui al nuovo art. 24 del C.C.N.L. per una percentuale di assunzioni che potrà raggiungere il 50% dell'intero organico aziendale, fermo restando quanto previsto all'art. 24, comma 6, in tema di esigibilità; tale percentuale ha carattere indicativo e non pregiudica le soluzioni che saranno individuate per gli orari di lavoro dalla Commissione bilaterale prevista al successivo punto 5 e dagli accordi aziendali anche in tema di utilizzo degli impianti.

5) Commissione bilaterale

Le parti concordano di istituire una Commissione bilaterale per l'industria delle calzature nel Mezzogiorno e nelle aree ad ex obiettivo 1 e deroghe 87/3C composta da componenti in rappresentanza di Anci, delle Associazioni industriali territoriali del Mezzogiorno con significativa presenza di industrie calzaturiere e delle Organizzazioni sindacali Filta-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil.

Tale Commissione avrà il compito di monitorare la situazione dell'industria delle calzature nelle aree sopra indicate e di concordare una politica industriale da proporre nei confronti del Ministero dell'industria, del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nonché sul piano internazionale nei confronti della Commissione della Unione europea. La Commissione si dà un programma di lavoro con riunioni a cadenza quantomeno trimestrale in date e sedi da precisarsi.

La prima riunione si terrà entro il 30.6.2000 a Roma in Confindustria.

Le parti indicano specificamente che nel corso dei suoi lavori la Commissione dovrà approfondire, monitorare e regolamentare i problemi del riallineamento, degli sgravi, della politica di formazione, degli orari di lavoro in correlazione ai nuovi investimenti, dell'addestramento professionale per i neo-assunti e pervenire a specifici accordi da considerare come parte integrante del presente Protocollo.
A livello provinciale potranno essere esaminati tra le Associazioni imprenditoriali territoriali di competenza e le Organizzazioni territoriali di Filta, Filtea e Uilta schemi di accordi aziendali in armonia con i criteri previsti dalla norma contrattuale sulla contrattazione di secondo livello (art. 8 "La contrattazione aziendale") e con quanto previsto dal Protocollo sul costo del lavoro e le relazioni industriali del 23.7.1993 al fine di individuare vie che agevolino la crescita di competitività dell'impresa ed il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici.

6) Contratti di riallineamento

Le parti confermano la validità dello strumento dei contratti di emersione che ha dato risultati soddisfacenti in termini statistici di numero di unità produttive uscite dall'emersione.

A ciò ha contribuito notevolmente l'azione di concertazione condotta tra Anci e Filta-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil nei confronti del Governo che ha portato alla promulgazione di una disciplina organica in materia di riallineamento retributivo per le imprese operanti nei territori di cui alle zone di cui all'art. 92, par. 3, lett. a), del Trattato istitutivo della Comunità europea.

Ciò si è realizzato con l'art. 5 del D.L. 1.10.1996, n. 510, convertito, con modificazioni, in legge 28.11.1996, n. 608, e successivamente parzialmente modificato dall'art. 23, 1° comma, della legge 24.6.1997, n. 196, e dall'art. 75, 1° comma, della legge 23.12.1998, n. 448 (legge di accompagnamento alla finanziaria per l'anno 1999); lo strumento negoziale è stato anche l'accordo-quadro tra Anci, Associazioni federate e Filta, Filtea e Uilta sui contratti di riallineamento nelle aree ad obiettivo 1 per le aziende che applicano il C.C.N.L. 12.7.1995 (Parte economica e normativa) e 10.9.1997 (Parte economica) per gli addetti all'industria delle calzature secondo quanto previsto dall'art. 23, della legge 24.6.1997, n. 196, sottoscritto il 22.7.1998.

Le parti sono tuttavia concordi nel ritenere che lo scenario economico che ha reso possibile l'intesa-quadro sopra citata e l'avvio di nuovi accordi provinciali, è stato successivamente notevolmente modificato con l'abrogazione del comma 6-bis, dell'art. 5, del citato D.L. 1.10.1996, n. 510, dapprima aggiunto dall'art. 23, 1° comma, lett. e) della legge 24.6.1997, n. 196, e successivamente abrogato dall'art. 75, 1° comma, lett. f).

Ciò ha in sostanza cancellato la possibilità di usufruire dell'incentivazione, equiparata a quanto accordato, in termini di benefici contributivi, al personale di nuova assunzione, per i lavoratori che, al termine del piano di riallineamento, abbiano raggiunto i livelli retributivi previsti nei corrispondenti contratti collettivi di lavoro.

Pertanto le parti, nel riaffermare che è obiettivo irrinunciabile quello della piena applicazione salariale, concordano di promuovere un'azione presso le sedi competenti (Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Presidenza del Consiglio dei ministri, Direzione generale per la concorrenza dell'Unione europea) affinché tale misura di sgravi per i lavoratori che abbiano raggiunto il pieno riallineamento sia ripristinata.

Le parti concordano un periodo di un anno e avente termine il 31.12.2000 entro il quale si auspica che trovi definitivo assetto il problema degli sgravi contributivi del personale che, al termine del periodo di riallineamento, raggiunga la piena applicazione salariale contrattuale. Qualora il problema degli sgravi entro tale termine non sia risolto, le parti, previo un incontro, da tenersi entro il termine di un mese dalla scadenza dell'anno 2000, procederanno ad un esame della situazione per concordare soluzioni adeguate. Le parti auspicano che, nel corso dell'anno 2000, nelle singole sedi provinciali/territoriali e in raccordo all'attività delle Commissioni provinciali, le parti potranno comunque concordare nuovi piani di emersione che coinvolgano le aziende irregolari definendo il rapporto con la situazione già in atto.

Disposizione finale

Quanto regolamentato in questo Protocollo integra e sostituisce, per le materie qui definite, le disposizioni presenti a livello territoriale a qualsiasi titolo esistenti. Le parti si attiveranno perché tutte le norme e disposizioni contrattuali esistenti nei territori del Mezzogiorno e nelle aziende aderenti ai comparti di cui al presente C.C.N.L. siano uniformate alla presente normativa.

Al presente Protocollo si allega il testo del citato accordo-quadro sui contratti di riallineamento del 10.9.1998 che ne costituisce parte integrante.

Aggiornamento del Protocollo 4

Protocollo per lo sviluppo del Sistema moda e dell'occupazione al Sud

Le parti concordano sulla necessità di riformulare il Protocollo 4 sullo sviluppo del Sistema moda e dell'occupazione al sud, aggiornandolo alla mutata situazione nazionale e internazionale, ma conservandone l'impostazione volta a un'azione congiunta per la valorizzazione del settore nel Mezzogiorno e per la difesa dell'occupazione.
In particolare sarà previsto il coordinamento tra la Commissione bilaterale prevista nel Protocollo 4 e il nuovo Osservatorio nazionale di categoria, al fine di programmare iniziative di sistema e contrattuali per la tutela e il consolidamento delle imprese già insediate nel Mezzogiorno, e per i nuovi insediamenti.

Una riunione della Commissione sarà convocata entro dicembre 2010.

Protocolli

Protocollo 5

Protocollo n. 5 - Tutela della dignità personale dei lavoratori

Le parti concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

In particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in argomento, vengono inserite nella parte relativa alla legislazione del lavoro, allegata al presente contratto, le risoluzioni del Consiglio della Cee del 29.5.1990 e del Parlamento della UE A5-0283/2001.

In caso di emanazione di specifiche normative, le parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

Protocolli

Protocollo 6

Protocollo n. 6 - Accesso ai finanziamenti pubblici agevolati

Le parti riconoscono l'opportunità che la legislazione preveda, tra le condizioni per accedere ai finanziamenti pubblici, la dichiarazione dell'azienda di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza.

Protocolli

Protocollo 7

Protocollo n. 7 - Processi di ristrutturazione

Le parti si danno atto della necessità che, nell'ambito di un miglioramento delle relazioni a tutti i livelli la gestione dei processi di ristrutturazione - soprattutto quando comportino esuberanza di personale - sia fondata sul confronto e la ricerca di soluzioni evitando i conflitti.
In tal senso invitano le aziende, le R.S.U. e le reciproche strutture e Associazioni ad uniformare i comportamenti.

Protocolli

Protocollo 8

Protocollo n. 8 - Dichiarazione Filtea-Cigl, Filta-Cisl e Uilta-Uil

Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil sottolineano la necessità di operare per la piena applicazione del contratto appena stipulato in tutte le realtà del Paese e ritengono utile, in questo senso, un impegno comune delle parti.

Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil sono consapevoli dei problemi di competitività e di efficienza dell'apparato produttivo e sono convinte che essi vadano affrontati soprattutto con l'innovazione, per favorire la necessaria reindustrializzazione e salvaguardare l'occupazione.

Le iniziative, le azioni e la contrattazione decentrata, nel rappresentare gli interessi dei lavoratori, dovranno favorire il miglioramento delle condizioni di efficienza e produttività, nonché il consolidamento della struttura industriale del settore, concorrendo ad evitare, peraltro, ulteriori deterioramenti dei rapporti di concorrenzialità interna ed internazionale.

Protocollo 9

Protocollo n. 9 - Oneri sociali di struttura del costo del lavoro

Le parti nel rinnovare il contratto collettivo nazionale di lavoro hanno concordato sui seguenti punti:

1) Gli aumenti retributivi nonché gli altri oneri derivanti dal rinnovo del C.C.N.L., vanno valutati con riferimento alla struttura e alla dinamica complessiva del costo del lavoro (di cui la retribuzione diretta è solo una delle componenti), tenuto conto di quanto indicato negli accordi interconfederali 25 gennaio e 6.7.1990.

2) Negli incontri a livello nazionale di cui all'art. 9, Parte generale, saranno verificati l'andamento del costo del lavoro e i suoi riflessi nei confronti della competitività internazionale delle imprese del settore calzaturiero, essendo peraltro le parti fin d'ora d'accordo sui seguenti obiettivi per i quali sono impegnate ad assumere le opportune iniziative nelle sedi competenti:

a) esigenza della riforma strutturale degli oneri sociali, ponendo a carico degli interessati (aziende e lavoratori) solo gli oneri assicurativi propri con l'obiettivo di adeguare l'incidenza contributiva ai valori medi europei; quanto sopra per le aziende che applicano il C.C.N.L. di propria pertinenza;

b) revisione dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali per adeguarli ai rischi propri di ciascun settore e comparto, procedendo, anche in questo caso, all'eliminazione degli oneri impropri;

c) esenzione contributiva per i trattamenti economici corrisposti dalle aziende a titolo di integrazione dei sussidi di malattia e di infortunio, nonché per le retribuzioni corrisposte al personale invalido, assunto obbligatoriamente.

Protocollo 10

Protocollo n. 10 - Interruzioni lavorative e ricorso alla C.i.g. ordinaria

Le parti, considerata la specificità del settore calzaturiero, dichiarano quanto segue:

- le aziende calzaturiere sono soggette a contrazioni di lavoro per la variabilità della domanda di mercato;

- le stesse presentano comunque una struttura produttiva non stagionale, tale da essere utilizzata, in condizioni normali di mercato, tutti i giorni lavorativi dell'anno;

- il frequente verificarsi delle richieste di intervento di C.i.g. ordinaria in determinati e ricorrenti periodi è da ascriversi comunque a situazioni contingenti ed imprevedibili di mancanza di ordinativi;

ciò premesso:

le parti si impegnano ad intervenire e ad attuare in ogni sede e a tutti i livelli gli interventi necessari affinché le decisioni relative a richiesta di C.i.g. ordinaria siano di indirizzo uniforme e comunque conformi agli elementi di valutazione sopra riportati.

Protocolli

Protocollo 11

Protocollo n. 11 - Processi di ristrutturazione, contrazione dell'orario di lavoro

Le parti affermano che un efficiente sistema di ammortizzatori sociali, costituito da un'ampia gamma di possibili strumenti, sia necessario per accompagnare i processi di ristrutturazione che interessano il settore calzaturiero.

In questo contesto le parti convengono sull'opportunità di poter utilizzare gli strumenti in relazione alle condizioni dell'azienda, alle prospettive del mercato, ed alle necessità di ridurre al minimo le conseguenze sociali dei provvedimenti e di non disperdere il patrimonio professionale presente in azienda.

A questi fini, sarà favorito il ricorso ai diversi strumenti legislativi, tra i quali i contratti di solidarietà, nonché contrattuali disponibili, come l'utilizzo collettivo delle riduzioni di orario, delle ferie e dei permessi per ex festività, nonché il ricorso a contratti a tempo parziale.

Protocolli

Protocollo 12

Protocollo n. 12 - Fondo grandi interventi

A fronte della istituzione, da parte delle Organizzazioni sindacali Filta, Filtea, Uilta, di un proprio fondo per grandi interventi in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, le aziende accederanno alla richiesta volontaria di singoli lavoratori della trattenuta delle quote e del loro versamento al fondo.

Protocolli

Protocollo 13

Protocollo n. 13 - Dichiarazione sul commercio internazionale delle calzature, sul traffico di perfezionamento passivo e sul Codice di condotta per il rispetto dei diritti umani fondamentali e per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile

Le parti ribadiscono l'importanza fondamentale di un corretto sviluppo del commercio internazionale di calzature, quale strumento di crescita economica e di tutela occupazionale per tutti i Paesi interessati.

A tal fine concordano che il generale passaggio da un regime di regolamentazione basato sul principio dei contingenti ad una regolamentazione tendente alla liberalizzazione degli scambi, deve essere ispirato a principi di rispetto dei diritti umani e delle norme di tutela del lavoro secondo le Convenzioni dell'Oil.

In questo ambito concordano che uno strumento fondamentale per la realizzazione dei principi evidenziati è costituito dall'accettazione della c.d. "clausola sociale" negli accordi di scambio tra i vari Paesi partners commerciali.

Le parti inoltre ribadiscono che il corretto sviluppo del commercio internazionale non può discostarsi da principi intesi a garantire l'apertura dei mercati su base di reciprocità, eliminare tutte le forme di "dumping" e di sovvenzioni, impedire l'evasione di regole commerciali, garantire meccanismi di salvaguardia contro la disorganizzazione del mercato, attuare provvedimenti specifici contro le pratiche che falsano il commercio tramite il ricorso a forme di lavoro forzato, minorile e irregolare, rispettare le condizioni ecologiche, assicurare un efficace sistema sanzionatorio in caso di comprovata irregolarità.

In questo ambito le parti dichiarano che un corretto utilizzo del decentramento internazionale sotto forma di Traffico di perfezionamento passivo (Tpp), può costituire una forma di collaborazione tra Paesi produttori atta a prevenire forme irregolari o illecite di commercio.

Tutto ciò premesso le parti concordano il presente Codice di condotta per le imprese che operano a livello internazionale finalizzato a rispettare ed a far rispettare alle aziende che per loro producono in forma diretta, o tramite società controllate o consociate, ovvero tramite terzi integrati nel proprio ciclo produttivo, o infine servendosi di contesti produttivi e distributivi non sottoposti al proprio diretto controllo, le seguenti sette Convenzioni Oil:

1. Divieto di lavoro forzato (Convenzioni 29 e 105) - È proibito il lavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi.

2. Libertà di associazione e diritto di negoziazione (Convenzioni 87 e 98) - Sono riconosciuti il diritto dei lavoratori di costituire sindacati e di aderire ad un sindacato ed il diritto dei datori di lavoro di organizzarsi. I lavoratori ed i datori di lavoro possono trattare liberamente ed in modo indipendente.

3. Divieto del lavoro dei bambini (Convenzione 138) - È proibito il lavoro dei bambini.

Non sono ammessi al lavoro i bambini di età inferiore ai 15 anni o più giovani dell'età di obbligo scolare in vigore nei Paesi interessati.

4. Non discriminazione nell'occupazione (Convenzioni 100 e 111) - I lavoratori sono occupati sulla base della propria capacità lavorativa e non in relazione alla propria razza, sesso, caratteristica individuale, credo religioso, opinione politica o origine sociale.

L'adesione al Codice di condotta rappresenta per l'impresa italiana un sistema trasparente ed efficace di gestione della responsabilità sociale, che le parti stipulanti propongono quale risultato della concertazione.

Le parti stipulanti si impegnano a promuovere la più ampia diffusione ed applicazione del Codice di condotta.

L'impresa italiana che adotterà tale Codice di condotta informerà e definirà congiuntamente con le R.S.U. i sistemi di monitoraggio bilaterale, i provvedimenti nei confronti dei fornitori-partners commerciali in caso di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice da parte degli stessi, l'impegno a inserire nei contratti di commessa all'estero il rispetto delle Convenzioni contenute nel Codice, la consegna periodica dell'elenco dei siti produttivi del decentramento nazionale e internazionale dell'impresa, l'eventuale responsabile di gestione e applicazione del Codice, secondo le procedure concordate a livello nazionale tra le parti secondo quanto previsto al Capitolo "Disposizioni finali e verifiche".

Diritti di informazione
L'impresa italiana che applica il Codice di condotta fornirà specifiche informazioni alle Rappresentanze sindacali unitarie interessate, in occasione delle ordinarie procedure per l'esercizio del sistema informativo a livello aziendale, in ordine ai contenuti e alle modalità di applicazione con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

1) le attività, i prodotti rientranti nell'ambito di applicazione del Codice;

2) lo stato di applicazione del Codice e le fasi di sperimentazione eventualmente previste;

3) i programmi aziendali per diffondere e controllare l'applicazione del Codice e le relative azioni di sensibilizzazione nei confronti delle società estere controllate e/o consociate, nonché dei fornitori/partners commerciali;

4) le eventuali iniziative di cooperazione con Organismi internazionali, autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro.

In questa sede l'impresa comunicherà, di volta in volta, se l'informativa ha carattere riservato e riguarda aspetti coperti da segreto industriale o che siano di natura tale da provocare, in caso di diffusione esterna, difficoltà o danni alle imprese interessate, fermo restando il rispetto delle norme in materia di tutela della "privacy" vigenti nella legislazione italiana.

Eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile

Le parti riconoscono che il Codice di condotta costituisce uno strumento per contribuire principalmente alla eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile.

L'impresa italiana operante in contesti produttivi o distributivi sottoposti al proprio diretto controllo, provvederà perché in tali contesti non siano realizzati beni, in qualsiasi stadio della loro fabbricazione, realizzazione o trasformazione, in violazione delle Convenzioni OIL che vietano il lavoro minorile prestato:

1) sotto forma di schiavitù o pratiche analoghe, quali la tratta, il lavoro forzato o coatto, la servitù per debiti e l'asservimento di minori;

2) in condizioni ambientali o secondo modalità che possano oggettivamente compromettere la salute, la sicurezza o la moralità dei minori, secondo le normative o gli usi locali;

3) da parte di soggetti di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo nel quale la prestazione è eseguita o, in ogni caso, di età inferiore a 15 anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste in materia dalle Convenzioni OIL ed eventualmente dalla legislazione locale.

Qualora in tali contesti si verifichino violazioni delle disposizioni indicate al precedente comma, l'impresa stessa provvederà a far cessare immediatamente lo sfruttamento dei minori ovvero a rimuovere le situazioni di non conformità con il lavoro minorile.

L'impresa italiana si riserva di regolare i rapporti con i propri fornitori-partners diretti, prevedendo la possibilità di adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni qualora tali fornitori-partners si rendessero responsabili, direttamente o indirettamente, dell'inosservanza della garanzia dagli stessi fornita riguardo al non utilizzo di lavoro minorile vietato dalle Convenzioni OIL e dalle normative nazionali.

Nell'ambito di progetti per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, promossi o sostenuti da competenti autorità a livello locale e/o da Organismi internazionali, l'impresa italiana valuterà le modalità per contribuire a realizzare specifiche "azioni positive" atte a favorire l'istruzione e la formazione professionale dei minori avviati al lavoro.

Eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio e di ogni forma di discriminazione nel lavoro

L'impresa italiana si attiverà per assicurare il rispetto dei principi dell'OIL che vietano lo sfruttamento del lavoro, con riguardo:

1) al divieto del lavoro forzato o obbligatorio;

2) al divieto di ogni forma di discriminazione nel lavoro e nella professione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale, origine sociale, ovvero per ogni altro eventuale motivo stabilito dalle leggi nazionali che abbiano ratificato le Convenzioni dell'Oil in materia.

Nei casi di violazione dei divieti in questione, l'impresa italiana si attiverà per rimuovere le situazioni di non conformità alle presenti disposizioni.

Rispetto della libertà di associazione sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva
L'applicazione del Codice di condotta comporta per l'impresa italiana il rispetto, nei termini di seguito precisati, dei principi di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva secondo le norme fondamentali dell'Oil, richiamate nella "Dichiarazione tripartita" adottata dalla Conferenza internazionale dell'Oil nel 1998.

Nei contesti produttivi o distributivi sottoposti al diretto controllo delle aziende italiane secondo quanto indicato sopra e riferiti a Paesi che hanno ratificato le Convenzioni fondamentali dell'Oil concernenti i principi e i diritti di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva, l'impresa italiana rispetterà le legislazioni nazionali vigenti nei Paesi stessi in materia di diritto dei lavoratori dipendenti di costituire Organizzazioni sindacali liberamente scelte, nonché di aderire a tali Organizzazioni e di partecipare alla contrattazione collettiva.

Applicazione ed efficacia del Codice di condotta

L'impresa italiana applicherà il Codice di condotta attraverso gli strumenti e le modalità definiti a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

Vengono di seguito indicate, in via esemplificativa e senza che le stesse debbano considerarsi tutte correlate, le azioni che l'impresa può porre in atto:

1) portare il Codice a conoscenza delle Rappresentanze sindacali nelle proprie società estere controllate e/o consociate, nonché dei propri fornitori-partners commerciali diretti e richiedere il rispetto delle disposizioni relative alla tutela dei "diritti fondamentali nel lavoro" (eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile, del lavoro forzato o obbligatorio degli adulti e delle forme di discriminazione del lavoro, libertà sindacale e diritto di contrattazione collettiva) quale condizione necessaria per l'instaurazione e/o il mantenimento dei rapporti commerciali. A tal fine le garanzie potranno consistere in specifiche autocertificazioni rilasciate dai suddetti fornitori partners commerciali diretti, sotto la loro responsabilità, ovvero in attestazioni rilasciate agli stessi da competenti autorità pubbliche a livello locale;

2) diffondere il testo del Codice di condotta in lingua locale e curare che esso venga affisso nelle unità produttive locali poste sotto il proprio diretto controllo;

3) provvedere per il rispetto del Codice di condotta principalmente con il ricorso a propri strumenti di verifica definiti congiuntamente con riguardo alle lavorazioni poste sotto il proprio controllo e nei confronti dei fornitori-partners commerciali;

4) attivare ogni possibile forma di cooperazione con le autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro, intervenire tempestivamente per rimuovere eventuali situazioni di non conformità rilevate attraverso sistemi di controllo e monitoraggio o comunque accertate dalla impresa italiana;

5) adottare, negli eventuali accertati casi di inosservanza del Codice di condotta, gli opportuni provvedimenti sanzionatori nei confronti dei fornitori-partners commerciali.

Disposizioni finali e verifiche

Le parti si attiveranno tempestivamente in caso di notizie di violazione dello stesso, per verificare le fonti e gli eventuali elementi di fondatezza di tali notizie, onde evitare ogni possibile danno derivante dalla diffusione di notizie prive di fondamento.

Le parti definiranno un sistema di procedure di controllo e di verifiche indipendenti al fine di garantire il rispetto dei contenuti del Codice, avvalendosi anche dell'esito dei confronti in corso tra le parti sociali nelle sedi istituzionali di Governo.

Le parti studieranno altresì l'introduzione di un sistema di certificazione della responsabilità sociale per le imprese che applicano il Codice di condotta.

Tale sistema potrà permettere alle imprese di poter apporre ai propri prodotti il marchio sociale. Le

parti inoltre:

1) effettuano studi, ricerche, iniziative di assistenza tecnica relativamente al Codice di condotta;

2) propongono al Governo, ai Ministeri competenti ed alle autorità dell'Unione europea, gli interventi incentivanti, il rispetto della dimensione sociale nel commercio internazionale.

Disposizione transitoria - Le parti confermano le intese che avevano condotto alla definizione del Protocollo 12 del C.C.N.L. 27.4.2000 e concordano che l'attuazione delle "Disposizioni finali e verifiche" sia esaminata in un apposito incontro tra le parti - che potrà svolgersi anche nell'ambito dell'Osservatorio bilaterale - da effettuarsi entro il 31.12.2004.

Protocolli

Protocollo 14

Protocollo n. 14 - Dichiarazione congiunta sul dialogo sociale

---

Anci, e Filta, Filtea, Uilta dichiarano il loro intendimento di proseguire il dialogo sociale settoriale, iniziato dal 1993 che rappresenta un contributo significativo delle parti sociali per sviluppare le potenzialità del settore calzaturiero, migliorare la competitività e salvaguardare l'occupazione.

I presupposti per lo svolgimento del dialogo sociale sono costituiti da una forte affidabilità ed autorevolezza delle parti, attrezzate per fornire risposte tempestive, ai problemi che si pongono, da un sistema di rapporti idoneo a prevenire e comporre i conflitti, da una piena autonomia dei soggetti che dialogano con le istituzioni pubbliche, dalla disponibilità di quest'ultime a prestare attenzione alle proposte delle parti sociali per armonizzare gli interessi particolari con l'interesse generale da un quadro economico di stabilità.

In tale contesto, a seguito dell'intesa fra le parti del dicembre 1993, si sono concretizzati i provvedimenti per l'attuazione del piano occupazionale per i 5.000 posti di lavoro nel settore.

Le parti sono convinte della utilità che questa esperienza prosegua e si arricchisca, così come avvenuto in occasione della dichiarazione congiunta del 3.11.1993 in ambito europeo tra le rispettive Organizzazioni, utilizzando a tal fine l'accrescimento di conoscenze che deriva dal perfezionamento del sistema informativo e della prassi partecipata, di consultazione e di concertazione.

In questa nuova tappa le parti sottolineano la loro volontà di dare una grande visibilità alle differenti iniziative del dialogo sociale ed ai relativi risultati.

Consultazioni appropriate dovranno permettere alle parti sociali, qualora lo ritengano opportuno ed utile per entrambe, di far conoscere i loro punti di vista alle autorità, preventivamente alla adozione di provvedimenti che riguardino, in via diretta, i comuni interessi imprenditoriali e dei lavoratori del settore, ferma rimanendo la responsabilità propria delle medesime per l'emanazione dei predetti provvedimenti.

L'adozione di un tale metodo tende a favorire il processo di condivisione, da parte dei soggetti direttamente interessati, delle misure tendenti ad affrontare e risolvere i problemi economici e sociali del settore.

Protocolli

Protocollo 15

Protocollo n. 15 - Intervento straordinario a sostegno della produzione e occupazione nel settore calzaturiero

---

Il giorno 20.12.1993 in Roma

tra:

- l'Anci,

- Confartigianato,
- Cna,

- Casa,

- Clai

e

- la Filta-Filtea-Uilta

è stata raggiunta l'ipotesi d'intesa per l'attuazione del progetto di "Intervento straordinario a sostegno della produzione e occupazione nel settore calzaturiero".

Premessa

Si sta sviluppando, in misura sempre più consistente, la tendenza, da parte delle aziende calzaturiere italiane, a decentrare all'estero alcune fasi di produzione del prodotto finito, con riferimento particolare alle lavorazioni che vanno dal taglio alla preparazione della tomaia.

Questo fenomeno coinvolge, ad oggi, un rilevante numero di imprese. È ragionevole ritenere che entro un anno tale fenomeno subirà un'ulteriore significativa crescita.

Obiettivi

Le parti, mentre ribadiscono la necessità di realizzare un progetto di politica industriale volto allo sviluppo dei fattori competitivi non di prezzo quale via principale per consolidare il settore calzaturiero in Italia, ritengono necessario approntare, con caratteristiche di emergenza e di straordinarietà, un progetto di intervento sperimentale e limitato nel tempo, idoneo a contrastare la tendenza in atto e a contenere i negativi effetti sul piano occupazionale. Ciò attraverso una regolamentazione straordinaria di alcuni aspetti attinenti ai rapporti di lavoro e alla legislazione in materia di oneri sociali nella misura in cui le parti ne concordano i termini e le modalità di seguito indicate.

Nuova occupazione e nuove imprese

Si punta sia sull'incremento dell'occupazione nelle unità produttive già esistenti che alla creazione "ex-novo" di imprese, anche in forma consortile nelle diverse soluzioni, ivi compresa la combinazione tra imprese industriali ed artigiane, capaci di attivare in una prima fase, oltre a mille addetti da reperire tra il personale già in forza nelle singole zone calzaturiere per costruire l'ossatura di tali nuove imprese, 5.000 nuove unità lavorative da reperire tra le liste di disoccupati, compresi i giovani, di mobilità e di C.i.g.s., da adibire alle fasi di produzione che vanno dal taglio alla preparazione della tomaia.

Costituzione dei rapporti di lavoro

L'instaurazione dei rapporti di lavoro viene così disciplinata:

a) Nuove imprese:

- l'assunzione del personale già occupato per costruire l'ossatura organizzativa/ amministrativa delle nuove imprese e a tempo indeterminato ed in numero pari a circa il 20% del totale degli organici;

- il personale assunto dalle liste di disoccupazione, mobilità, C.i.g.s. (secondo quanto previsto dalle vigenti leggi in materia) è assunto per:

1) il 50% a tempo indeterminato;

2) il restante 50% con contratto a termine per 12 mesi prorogabile per ulteriori 12 mesi.

b) Imprese esistenti:

- il personale è assunto per il 50% a tempo indeterminato e per il restante 50% con contratto a termine per 12 mesi prorogabile per ulteriori 12 mesi.

Le assunzioni così previste, fatto salvo il personale già occupato di cui al punto a), avvengono secondo il criterio di alternanza una a tempo indeterminato, una a termine. Tali modalità di assunzione, anche in attuazione della legge n. 55/1987, avranno validità limitata al periodo ed alle aziende interessate al progetto.

Oneri sociali

Convenendo le parti sul principio di destinare risorse a favore della creazione di nuovi posti di lavoro in alternativa a misure di assistenza, si chiede al Ministero del lavoro ed al Governo l'adozione di un provvedimento di fiscalizzazione degli oneri sociali, a carico delle imprese per un periodo di 5 anni nelle misure seguenti:

a) personale assunto a tempo indeterminato:

- primi 3 anni al 100% - 4° e 5° anno al 90%;

b) personale assunto a tempo determinato:

- primi 2 anni al 75% - 3°, 4° e 5° anno al 100% qualora trasformato a tempo inde terminato.

Qualora venga trasformato alla fine del 1° anno, la fiscalizzazione al 100% scatterà dal 2° anno.

La fiscalizzazione è concessa alle imprese che applicano i vigenti CC.CC.NN. l. e le condizioni previste dal presente accordo.

Al fine di evitare che tale intervento di fiscalizzazione possa causare la crisi di aziende già operanti, potranno accedere a tale intervento le imprese che non abbiano proceduto a riduzione di personale nei 12 mesi precedenti di lavoratori addetti alle fasi di lavorazione interessate dal presente progetto.

Il presente progetto prevede inoltre i seguenti interventi relativi alle modalità di gestione del rapporto di lavoro:

1) assunzioni di lavoratori part-time, sia orizzontale che verticale in base alla normativa vigente. La durata dell'orario di lavoro sarà definita nell'ambito del contratto individuale, stipulato per iscritto, con l'indicazione della distribuzione dell'orario con riferimento ai giorni, alle settimane ed ai mesi dell'anno;

2a) a parziale deroga di quanto previsto in materia dai vigenti CC.CC.NN.L., senza che ciò costituisca precedente per i futuri rinnovi, ed in via temporanea per la durata del progetto, i lavoratori nuovi assunti verranno inquadrati nel 1° livello per un periodo di:

- 9 mesi: per i lavoratori già occupati precedentemente nel settore, ad eccezione dei lavoratori assunti per essere adibiti a mansioni per le quali abbiano già acquisito la qualifica corrispondente;

- 18 mesi: per i lavoratori assunti per la prima volta nel settore.

Al termine dei periodi sopraindicati i lavoratori saranno inquadrati nel relativo livello previsto dai CC.CC.NN.L. In

alternativa:

2b) con lo strumento di Protocolli attuativi a livello territoriale a fronte di particolari ed accertate situazioni di tensione occupativa, potranno essere instaurati rapporti di lavoro con orari ridotti sino ad un massimo del 20% rispetto all'orario normale contrattuale, da realizzarsi in periodi plurisettimanali con proporzionale trattamento retributivo.

Entro il termine di 30 giorni dalla data di pubblicazione del decreto con lo strumento di Protocolli attuativi a livello territoriale, le parti sociali indicheranno la soluzione da adottarsi scegliendo tra le opzioni del punto 2a) e 2b), valutando l'andamento e le condizioni occupazionali e produttive dell'area o del distretto anche in rapporto agli interventi formativi.

Qualora entro tale termine non vengano realizzati i Protocolli attuativi le parti, comprese le rispettive Organizzazioni nazionali, si attiveranno per la realizzazione degli stessi, richiedendo l'intervento del Ministero del lavoro.

Sempre a livello territoriale saranno effettuati tra le parti incontri periodici di verifica e scambio di informazioni ritenute utili ai fini della valutazione complessiva del progetto.

A livello nazionale, presso il Ministero del lavoro sarà istituita una sede per la verifica periodica del progetto sugli stati di attuazione e sulla congruità delle scelte attuate.
Le parti chiedono che nel quadro delle modalità con cui le aziende potranno accedere ai benefici della legge, il decreto preveda il parere obbligatorio di una Commissione paritetica delle parti sociali a livello territoriale.

Traffico di perfezionamento passivo

Per le pratiche relative al Tpp si concorda di istituire nel settore calzaturiero la stessa procedura già prevista nel settore tessile-abbigliamento per le autorizzazioni da parte del Ministero del commercio con l'estero, attraverso la realizzazione del verbale sindacale.

Con gli strumenti contenuti nel presente Protocollo si è inteso assicurarne le condizioni di competitività minime per garantire il contenimento del decentramento internazionale di alcune fasi di produzione pur nell'ambito di elementi di straordinarietà e limiti temporali.

Le parti considerano importante e positivo tale risultato, ma nel contempo ritengono sempre urgente una riforma degli oneri sociali che diminuisca i costi delle lavorazioni a più alta intensità di manodopera, e si impegnano a realizzare a tal fine una efficace iniziativa politica nelle sedi istituzionali preposte tesa al conseguimento di tale obiettivo.

Protocolli

Protocollo 16

Protocollo n. 16 - Casistica malattia nei casi di C.i.g. e C.i.g.s.

Trattamento per gli impiegati, intermedi e quadri

Trattamento per gli operai

Causa di assenza	Inps	Azienda
A) Il dipendente si ammala prima del ricorso alla C.i.g.o. o alla C.i.g.s.	C.i.g. ordinaria e C.i.g. straordinaria: Sospensione a 0 ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/ squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di C.i.g.o./C.i.g.s. Riduzione orario di lavoro o sospensione a 0 ore ma non di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/ squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di malattia	Il trattamento di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato: 1) C.i.g. a zero ore per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo: anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in C.i.g. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in C.i.g. dall'Inps e percepisce il trattamento di integrazione salariale. 2) C.i.g. a zero ore, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti della copertura C.i.g. solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra, gruppo di lavoratori che sono stati messi in Cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione. 3) C.i.g. in riduzione d'orario per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo: anche l'operaio in malattia, se non fosse stato già assente per malattia, sarebbe stato collocato in C.i.g. ad orario ridotto. L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione. 4) C.i.g. in riduzione d'orario, ma non per tutto lo stabilimento, reparto, squadra o gruppo Il trattamento integrativo aziendale viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. (solo per le ore di prevista C.i.g.) solo se il lavoratore malato appartiene allo stabilimento, reparto, squadra o gruppo che sono stati collocati in C.i.g. con riduzione d'orario. In tal caso, l'integrazione di malattia viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, ed entro i limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione. In tutti gli altri casi, il trattamento integrativo contrattuale di malattia non subisce alcuna decurtazione.
B) Il dipendente si ammala dopo il ricorso alla C.i.g.o. o alla C.i.g.s.	C.i.g. ordinaria e C.i.g. straordinaria Sospensione a 0 ore di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/ squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di C.i.g.o./C.i.g.s. Riduzione orario di lavoro o sospensione a 0 ore ma non di tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/ squadra a cui appartiene il dipendente: - spetta l'indennità di malattia	Il trattamento integrativo di malattia a carico del datore di lavoro è così regolamentato: 1) C.i.g. ordinaria e straordinaria a zero ore Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'operaio è considerato in C.i.g. dall'Inps e percepisce il trattamento di integrazione salariale. 2) C.i.g. ordinaria e straordinaria in riduzione di orario L'integrazione contrattuale di malattia a carico del datore di lavoro viene corrisposta senza alcuna riduzione, per le ore di previsto lavoro, e nei limiti di copertura della C.i.g. per le ore di prevista Cassa integrazione.

Trattamento per gli impiegati, intermedi e quadri

Causa di assenza	Trattamento spettante

A1) L'intermedio/impiegato è già assente per malattia prima del ricorso alla C.i.g. o alla C.i.g.s.	1) C.i.g. ordinaria/straordinaria a zero ore per tutta la sede, ufficio o reparto Anche l'intermedio/impiegato in malattia, se non fosse stato assente per malattia prima del ricorso alla C.i.g., sarebbe stato collocato in C.i.g. Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in C.i.g. dall'Inps e percepisce il trattamento di integrazione salariale. 2) C.i.g. ordinaria/straordinaria a zero ore, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto Se l'intermedio/impiegato malato fa parte della sede, ufficio o reparto in cui tutti sono stati collocati in C.i.g., il trattamento di malattia in atto viene ridotto (nei primi 6 mesi di assenza) entro i limiti di copertura della C.i.g. Se l'intermedio/impiegato è assente da oltre 6 mesi continuerà a percepire il 50% della retribuzione, fino al termine della malattia, entro i limiti del periodo di comporto e di copertura della C.i.g.. 3) C.i.g. ordinaria/straordinaria in riduzione d'orario per tutta la sede, ufficio o reparto Anche l'intermedio/impiegato in malattia (se non fosse stato già assente per malattia) sarebbe stato collocato in C.i.g. ad orario ridotto. Il trattamento contrattuale di malattia viene corrisposto in misura normale per i periodi di previsto lavoro ed in misura ridotta entro i limiti di copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione. 4) C.i.g. ordinaria/straordinaria in riduzione di orario, ma non per tutta la sede, ufficio o reparto Il trattamento di malattia viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. (solo per i periodi di prevista Cassa integrazione) solo se l'intermedio/impiegato malato fa parte del gruppo di intermedi/impiegati che sono stati collocati in C.i.g. con riduzione di orario. In tutti gli altri casi, il trattamento di malattia non subisce detrazioni.
B1) L'intermedio/ impiegato si ammala dopo il ricorso alla C.i.g. o alla C.i.g.s.	1) C.i.g. ordinaria/straordinaria a zero ore Non si corrisponde alcun trattamento integrativo perché l'intermedio/impiegato è considerato in C.i.g. dall'Inps e percepisce il trattamento di integrazione salariale. 2) C.i.g. ordinaria/straordinaria in riduzione di orario L'impiegato percepisce il trattamento contrattuale di malattia nelle normali misure, per i periodi di previsto lavoro, e nei limiti della copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione

Note applicative
Impiegati e intermedi

La determinazione del trattamento economico di malattia spettante agli impiegati ed intermedi in concomitanza con la Cassa integrazione, è stata effettuata tenendo conto del principio di equità di trattamento tra operai ed impiegati/intermedi. All'analogo principio di parità le parti stipulanti erano ricorse in passato per regolamentare il trattamento di malattia degli apprendisti e la riduzione del trattamento di malattia nei casi di assenza alla visita di controllo.

Agli intermedi si applicano le regole previste per gli impiegati, tenendo conto che il trattamento di malattia è corrisposto dal datore di lavoro, ma con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di percepire dall'Inps.

Ricovero ospedaliero

Nei casi di ricovero ospedaliero di operaio senza familiari a carico, e di conseguente riduzione dell'indennità di malattia Inps ai 2/5, resta a carico del datore di lavoro la differenza fino ai limiti di copertura della C.i.g.

Comunicazione dello stato di malattia

- C.i.g.o./C.i.g.s. in sospensione totale a 0 ore per tutta l'attività aziendale o del reparto/ufficio/squadra a cui appartiene il dipendente: il lavoratore percepisce le integrazioni salariali, l'attività lavorativa è totalmente sospesa, non dovrà comunicare lo stato di malattia.

- C.i.g.o./C.i.g.s. in riduzione di orario e/o in rotazione per il reparto/ufficio/ squadra a cui appartiene il dipendente: dovrà essere comunicato e documentato lo stato di malattia.

Cassa integrazione con rotazione

Nei casi in cui la Cassa integrazione è effettuata a rotazione, ed i turni sono già stati predisposti, il trattamento integrativo spettante al lavoratore ammalatosi mentre era in C.i.g. viene ridotto entro i limiti di copertura della C.i.g. per i periodi di prevista Cassa integrazione. Per i periodi di successivo normale lavoro, il trattamento integrativo è corrisposto nelle normali misure.

Maturazione dei ratei

Ai fini della maturazione dei ratei degli istituti indiretti e differiti, restano ferme le disposizioni contrattuali previste nei casi di malattia, per la parte di competenza dell'azienda.

Infortunio e malattia professionale

L'infortunio sul lavoro e la malattia professionale danno diritto alle relative indennità a carico degli enti assicuratori ed esulano pertanto dal concetto di malattia e dalle casistiche del Protocollo 16.

Protocolli

Protocollo 17

Protocollo n. 17 - Addetti alla distribuzione commerciale nella filiera distributiva delle aziende del settore calzaturiero

Tenuto conto della condivisa opportunità di prevedere - all'interno del C.C.N.L. - norme contrattuali specifiche applicabili per quanto di competenza ai lavoratori occupati nei negozi e negli spacci aziendali che costituiscono la filiera distributiva delle aziende del settore calzaturiero, le parti concordano di attivare un apposito gruppo di lavoro paritetico che avrà il compito di approfondire la materia e di indicare le soluzioni praticabili.

Il gruppo produrrà una relazione per le parti stipulanti entro il 30.9.2011.

H - Norme specifiche

A partire dal 2001 gli impegni sottoscritti dalla Filta Cisl sono assunti dalla nuova Federazione Femca Cisl.
A partire dal 2010 gli impegni sottoscritti dalla Filtea Cgl sono assunti dalla nuova Federazione Filctem Cgil.

Protocolli

Protocollo 18

Protocollo n. 18 - Responsabilità sociale delle imprese

Le parti convengono sull'opportunità di offrire al sistema delle imprese e dei lavoratori del settore calzaturiero un orientamento comune sulla responsabilità sociale di impresa, inteso come elemento fondante di uno sviluppo sostenibile dell'economia orientato all'equità sociale ed al rispetto dell'ambiente.

Pertanto, tenuto conto del confronto avvenuto nell'ambito del negoziato per il rinnovo del contratto nazionale, le parti si impegnano a incontrarsi entro il 30.12.2010 per definire una posizione comune, a partire dal documento (Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale delle imprese) presentato dalle Organizzazioni sindacali.

Allegati

Allegato 1

Legge 29.5.1982, n. 297 Disciplina del trattamento di fine rapporto

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato: Il

Presidente della Repubblica

Promulga

la seguente legge:

Art. 1 - Modifiche di disposizioni del codice civile

L'articolo 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 2120 - (Disciplina del trattamento di fine rapporto). In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, composte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con 1'applicazione di un tasso costituito dall'l,5 per cento in misura fissa e dai 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'Istat, rispetto ai mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui ai comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice Istat è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente.

Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento coi avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione".

L'articolo:2121 del codice civile ò sostituito dal seguente:

"Art. 2121 - (Computa dell'indennità di mancato preavviso). L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili o ai prodotti od ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimo tre anni di servizio o del minor tempo do servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro".

L'articolo 2776 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 2776 - (Collaborazione sussidiaria sugli immobili).

-I crediti relativi al trattamento di fine rapporto nonché all'indennità di cui all'articolo 2118 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sai mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari I crediti indicati dagli articoli 2751 e 2751-bis ad eccezione di questi indicati al procedente comma ed i crediti per contributi dovuti a istituti, enti o fondo speciali, compresi quelli sostitutivi o integrativi, che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, di cui all'articolo 2753, sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuose esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al primo comma.

I crediti dello Stato indicati dal terzo comma dell'articolo 3752 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati dal comma precedente".

Art. 2 - Fondo di garanzia

È istituito per l'Istituto nazionale della previdenza sociale il "Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto" con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza de1 medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto; di cui all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.
Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'articolo 97 del regio decreto 16.3.1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'articolo 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del trattamento di fine rapporto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

Nell'ipotesi di dichiarazioni tardiva di crediti di lavoro di cui all'articolo 101 del regio decreto 16.3.1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.

Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'articolo 209 del regio decreto 16.3.1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.

Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16.3.1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia il misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, sempreché, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficiente. Il fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.

Quanto previsto nei commi precedenti si applica solamente nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli articoli 2751 - bis2776 del codice civile per le somme da esso pagate.

Il fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato con un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,03 per cento della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30.4.1969, n. 153, a decorrere dal periodo di paga in corso a1 1.7.1982.

Per tale contributo si osservano le stesse disposizioni vigenti per l'accertamento e la riscossione dei contributi dovuti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Le disponibilità del fondo di garanzia non possono in alcun modo essere utilizzate al di fuori della finalità istituzionale del fondo stesso. Al fine di assicurare il pareggio della gestione, l'aliquota contributiva può essere modificata, in diminuzione o in aumento, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'Inps, sulla base delle risultanze del bilancio del fondo medesimo.

Il datore di lavoro deve integrare le denunce previste dall'articolo 4, primo comma del decreto- legge 6.7.1978, n. 352, convertito, con modificazione, nella legge 4.8.1978, n. 467, con 1'indicazione dei dati necessari per 1'applicazione delle norme contenute nel presente articolo nonché dei dati relativi all'accantonamento effettuati nell'anno precedente e all'accantonamento complessivo risultante a credito del lavoratore. Si applicano altresì le disposizioni di cui ai commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 4 del predetto decreto- legge. Le disposizioni del presente comma non si applicano al rapporto di lavoro domestico.

Per i giornalisti e per i dirigenti di aziende industriali, il fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto è gestito, rispettivamente, dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola" e dall'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali.

Art. 3. - Norme in materia pensionistica

A decorrere dall'anno 1983 e con effetto dall'1 aprile, 1 luglio e 1 ottobre di ciascun anno, gli imponi delle pensioni alle quali si applica la perequazione automatica di cui all'articolo 19 della legge 30.4.1969, n. 153, ed all'articolo 9 della legge 3.6.1975, n. 160, e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle erogate in favore dei soggetti il cui trattamento è regolato dall'articolo 7 della predetta legge 3.6.1975, n. 160, e dall'articolo 14- septies del decreto-legge 30.12.1979 n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29.2.1980, n. 33, sono aumentati in misura pari alla variazione percentuale, come definita nel comma seguente, dell'indice del costo della vita calcolato dall'Istat ai 6ni della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria.

Alle date di cui al comma precedente la variazione si determina confrontando il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'ottavo ed il sesto mese con il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'undicesimo ed il nono mese anteriori a quello da cui ha effetto l'aumento.
Con la stessa decorrenza le pensioni alle quali si applicano le norme di cui all'articolo 10 della legge 3.6.1975, n. 160, vengono aumentate di una quota aggiuntiva pari al prodotto che si ottiene moltiplicando il valore unitario, fissato per ciascun punto in lire 1.910 mensili, per il numero dei punti di contingenza che sono accertati nel modo indicato nel comma seguente.

Il numero dei punti è uguale alla differenza, arrotondata all'unità, tra i valori medi degli indici indicati nel secondo comma del presente articolo.

Gli aumenti di cui ai precedenti commi primo e terzo sono esclusi dalia misura della pensione da assoggettare alla perequazione annuale avente decorrenza dall'1 gennaio dell'anno successivo.

L'adeguamento periodico dei contributi calcolato con la perequazione automatica delle pensioni, è effettuato con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno e comprende anche le variazioni intervenute con decorrenza dall'1 aprile, dall'1 luglio e dall'1 ottobre.

A decorrere dall'1.1.1983 ai titolari di pensiono o assegno indicati nell'articolo I della legge 29.4.1976, n. 177, le variazioni nella misura mensile dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27.5.1959, n. 324, e successive modificazioni, sono apportate trimestralmente sulla base dei punti di variazione del costo della vita registrati tra gli indici indicati nel secondo comma del presente articolo. Con decreto del Ministro del tesoro sono adeguate dalla predetta data le aliquote contributive delle relative gestioni previdenziali.

Per le pensioni liquidate con decorrenza successiva al 30.6.1982 la retribuzione annua pensionabile per l'assicurazione generale obbligatoria per invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti è costituita dalla quinta pane della somma delle retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro, o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente, ovvero ad eventuale contribuzione volontaria, risultante dalle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione.

A ciascuna settimana si attribuisce il valore retributivo corrispondente alla retribuzione media dell'anno solare cui la settimana stessa si riferisce. La retribuzione media di ciascun anno solare si determina suddividendo le retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente ovvero ad eventuale contribuzione volontaria per il numero delle settimane coperte da contribuzione obbligatoria, effettiva o figurativa, o volontaria.

Per l'anno solare in cui cade la decorrenza della pensione sono prese in considerazione le retribuzioni corrispondenti ai periodi di paga scaduti anteriormente alla decorrenza stessa.

La retribuzione media settimanale determinata per ciascun anno solare ai sensi del precedente nono comma è rivalutata in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo del costo della vita calcolato dall'Istat ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra l'anno solare cui la retribuzione si riferisce a quello precedente la decorrenza della pensione.

La retribuzione media settimanale di ciascun anno solare o frazione di esso, rivalutata ai sensi del comma precedente, non è presa in considerazione per la pane eccedente la retribuzione massima settimanale pensionabile in vigore nell'anno solare da cui decorre la pensione. Con decorrenza dal 19.1.1983 il limite massimo di retribuzione annua, di cui all'articolo 19 della legge 23.4.i981, n. 155, ai fini della

determinazione della pensione a carico del Fondo pensione dei lavoratori dipendenti, è adeguato annualmente con effetto dall'1 gennaio con la disciplina della perequazione automatica prevista per le pensioni a carico del fondo predetto d'importo superiore al trattamento minimo.

Qualora il numero delle settimane di contribuzione utili per la determinazione della retribuzione annua pensionabile sia inferiore a 260, ferma restando la determinazione della retribuzione media settimanale nell'ambito di ciascun anno solare di cui ai commi otto, nono, decimo, undicesimo e dodicesimo del presente articolo, la retribuzione annua pensionabile è data dalla media aritmetica delle retribuzioni corrispondenti alle settimane di contribuzioni esistenti.

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data dell'1.7.1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data dell'1.1.1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.

I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa ai periodo di riferimento della contribuzione stessa. Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è determinata dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

Art. 4 - Disposizioni finali

Le indennità di cui agli articoli 351,352,919, e 920 del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30.3.1942, n. 327, sono sostituite dai trattamento di fine rapporto disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile.

Quando a norma del capo IV del titolo IV del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30.3.1942, n. 327, il trattamento o altra indennità di fine rapporto sono commisurate alla retribuzione, questa si intende determinata e regolata dai contratti collettivi di lavoro.

La disposizione di cui al sesto comma dell'articolo 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12.8.1977, n. 675, e successive modificazioni.

Le norme di cui all'articolo 2120 del codice civile o ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'articolo 5 della presente legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate.

Restano salve le indennità corrisposte alla cessazione del rapporto aventi natura e funzione diverse da quelle delle indennità di cm al comma precedente.

Resta altresì ferma la disciplina legislativa del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici.

Il fondo di cui all'articolo 3 del regio decreto-legge 8.1.1942, n. 5, convertito, con modificazione, nella legge 2.10.1942, n. 1251, è soppresso.

Le disponibilità del fondo di cui ai precedente comma sono devolute ai datori di lavoro aventi diritto, proporzionalmente agli accantonamenti effettuati a norma di legge.

Le modalità di liquidazione delle disponibilità anzidette sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro.

Sono abrogati gli articolo 1 e 1-bis del decreto-legge 1.2.1977, n. 12, convertito, con modificazioni, nella legge 31.3.1977, n. 91.

Sono abrogate tutte le altre norme di legge o aventi forza di legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate.

Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto Nei casi di cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1° della presente legge.

Art. 5 - Disposizioni transitorie

L’indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all’atto dell’entrata in vigore della presente legge è calcolata secondo la disciplina vigente sino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all’articolo 2120 del codice civile. Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell’articolo 2120 del codice civile.

A parziale deroga del secondo e terzo comma dell’articolo 2120 del codice civile, gli aumenti dell’indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dall’1.2.1977 e fino al 31.5.1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:

- 25 punti a partire dall’1° gennaio 1983;

- ulteriori 25 punti a partire dall’1.7.1983;

- ulteriori 25 punti a partire dall’1.1.1984;

- ulteriori 25 punti a partire dall’1.7.1984;

- ulteriori 25 punti a partire dall’1.1.1985;

- ulteriori 25 punti a partire dall’1.7.1985;

- i residui punti a partire dall’1.1.1986.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente nell’anno 1986, gli aumenti dell’indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dall’1.2.1977 e fino al 31.5.1982 e non ancora computate a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta ai trattamenti di fine rapporto maturato.

Fino ai 31.12.1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all’atto dell’entrata in vigore della presente legge fruiscono dell’indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla legge 18.12.1960, n. 1561, le misure espresse in ore o giorni indicate dai contratti collettivi per l’indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all’importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.

Entro la data di cui al comma precedente tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall’articolo 1 della presente legge.

Le disposizioni di cui ai precedenti quarto e quinto comma si applicano anche al personale navigante con le qualifiche di “sottufficiale” e di “comune”.

È riaperto, fino al 31.5.1982, il termine stabilito nell’articolo 23 del decreto legge 8.4.1974, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 7.6.1974, n. 216, per il versamento degli accantonamenti e per 1’adeguamento dei contratti di assicurazione e capitalizzazione di cui ai decreto-legge 8.1.1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2.10.1942, n. 1251.

Per l’anno 1982 1’incremento dell’indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all’indice del mese di maggio.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 29.5.1982

Pertini Spadolini-Di Giesi-Andreatta-La Malfa

Visto, il Guardasigilli: Darida

Allegato 2

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori della libertà sindacale dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

La Camera dei Deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato; Il

Presidente della Repubblica

Promulga

la seguente legge:

Titolo I

Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 1 - Libertà di opinione
I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguente del testo unico approvato con Regio Decreto 18.6.1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. È fatto divieto ai datori di lavoro di adibire alla vigilanza sulla attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tate attività, durante lo svolgimento della stessa; se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da pane di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo. l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - Impianti audiovisivi

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza della attività dei lavoratori possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 - Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo: delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti, i quali

sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 - Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, In relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.
Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al presente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19, possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna dì esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non pub adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15.7.l966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adibire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica

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

Art. 10 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma. Art.

11 - Attività culturali ricreative ed assistenziali

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nella azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dei rappresentanti dei lavoratori.

Art. 12 - Istituti di patronato
Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29.7.1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta, e l'assegnazione stessa, diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

Titolo II

Della libertà sindacale

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 - Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, quei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizi a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica o religiosa. Art.

16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali queste hanno dato mandato accennati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 - Sindacati di comodo

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 - Reintegrazione del posto di lavoro

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15.7.1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge suddetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accennata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente.
In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile.

Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quello della reintegrazione.

Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto. La

sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisce mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può dispone con ordinanza, quanto ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova fomiti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciato. Si

applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratone.

Titolo III

Dell'attività sindacale

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento. Art.

20 - Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttive in cui prestano la loro opera; fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per, le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso ai datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali. Art.

21 - Referendum

Il datore di lavoro deve costituire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e a11a categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali. Art.

22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui ai precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo e quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 - Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata:

b) un dirigente ogni 300 o frazioni di 300 dipendenti per ciascuno rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui ai primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 - Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unita produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materiale di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 - Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che ;garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale Nelle aziende nelle quali il

rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Titolo IV

Disposizioni varie e generali
Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datone di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Con il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione e punito si sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale. Art.

29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nell'ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nell'unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo - comma del presente articolo, restano immutati.

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo l9 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

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

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti comma sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al Regio Decreto - Legge 4.10.1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodo di aspettativa l'interessato; in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti all'erogazione dalle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa. Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di Consigliere Comunale o Provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di Sindaco o di Assessore Comunale, ovvero di presidente di Giunta Provinciale o di Assessore Provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

Titolo V

Norme sul collocamento

Art. 33 - Collocamento

La Commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29.4.1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazione sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, delibera a maggioranza dei presenti. In caso dl parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29.4.1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati. Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La Commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ed accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni.

Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenersi presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttorio dell'Ufficio provinciale del lavoro.

Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29.4.1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 delle legge 29.4.1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge, Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente. Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli Uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge. Le norme contenute nella legge 29.4.1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto modificate dalla presente legge.

Art. 34 - Richieste nominative di manodopera

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29.4.1949, n. 264.

Titolo VI

Disposizioni finali e penali

Art. 35 - Campo di applicazione

Por le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupi più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1,8,9,14,15,16,17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dello Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente una attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche deve essere inserita la clausola esplicata determinante l'obbligo per il beneficiario o applicare o di fare applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti da contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto.

Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere 1'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai comma precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi, da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per adozione delle sanzioni.

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente legge si applicano ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti degli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 - Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2,4,5,6,8 e 15 primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire un milione e con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori. Art.

41 - Esenzioni fiscali
Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti della sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti delle Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 20.5.1970

Allegati

Allegato 3

Legge 23.7.1991 n. 223 - Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro

---

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

Il Presidente della Repubblica

Promulga

la seguente legge:

Titolo I

Norme in materia di integrazione salariale e dl eccedenze di personale:

Capo I

Norme in materia di Integrazione salariale

Art. 1 - Norme in materia di intervento straordinario di integrazione salariale

1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta di cui al comma 2. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dai trasferimento di azienda, tale requisito deve sussistere, per il datore di lavoro subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento. Ai fini dell'applicazione del presente comma vengono computati anche gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

La richiesta di intervento straordinario di integrazione salariale deve contenere il programma che l'impresa intende attuare con riferimento anche alle eventuali misure previste per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale. Il programma deve essere formulato in conformità ad un modello stabilito, sentito il Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale (Cipi), con decreto dei ministro del Lavoro e della previdenza sociale. L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, le organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

3. La durata dei programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale non può essere superiore a due anni. Il Cipi ha facoltà di concedere due proroghe, ciascuna di durata non superiore a dodici mesi; per quelli tra i predetti programmi che presentino, una particolare complessità in ragione delle caratteristiche tecniche dei processi produttivi dell'impresa.

4. Il contributo addizionale di cui articolo 8, comma 1, del decreto-legge 21.3.1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20.5.1988, n. 160, è dovuto in misura doppia a decorrere dal primo giorno del venticinquesimo mese successivo a quello in cui è fissata dal decreto ministeriale di concessione la data di decorrenza del trattamento di integrazione salariale.
5. La durata del programma per crisi aziendale non può essere superiore a dodici mesi: Una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione.

6. Il Cipi fissa, su proposta del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, sentito il comitato tecnico di cui all'articolo 19 della legge 28.2.1986, n. 41, i criteri per l'Individuazione dei casi di crisi aziendale, nonché di quelli previsti dall'articolo 11, comma 2, in relazione alle situazioni occupazionali nell'ambito territoriale e alla situazione produttiva dei settori, cui attenersi per la selezione dei casi di intervento nonché i criteri per l'applicazione dei commi 9 e 10.

7. I criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità della rotazione prevista nel comma 8 devono formare oggetto delle comunicazioni e dell'esame congiunto previsti dall'articolo 5 della legge 20.5.1975, n. 164.

8. Se l'impresa ritiene, per ragioni di ordine tecnico - organizzativo connesse al mantenimento dei normali livelli di efficienza, di non adottare meccanismi di rotazione tra i lavoratori che espletano le medesime mansioni e sono occupati nell'unità produttiva interessata dalle sospensioni, deve indicarne i motivi nel programma di cui al comma 2. Qualora il Cipi abbia approvato il programma, ma ritenga non giustificati i motivi addotti dall'azienda per la mancata adozione della rotazione, il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale promuove l'accordo tra le parti sulla materia e, qualora tale accordo non sia stato raggiunto entro tre mesi dalla data del decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, stabilisce con proprio decreto l'adozione di meccanismi di rotazione, sulla base delle specifiche proposte formulate dalle parti. L'azienda, ove non ottemperi a quanto previsto in tale decreto, è tenuta, per ogni lavoratore sospeso, a corrispondere con effetto immediato, nella misura doppia, il contributo addizionale di cui all'articolo 8, comma 1, del citato decreto-legge 21.3.988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20.5.1988, n. 160. Il medesimo contributo, con effetto dal primo giorno del venticinquesimo mese successivo all'atto di concessione del trattamento di cassa integrazione, è maggiorato di una somma pari al centocinquanta per cento del suo ammontare.

9. Per ciascuna unità produttiva i trattamenti straordinari di integrazione salariale non possono avere una durata complessiva superiore a trentasei mesi nell'arco di un quinquennio, indipendentemente dalle cause per le quali sono stati concessi, ivi compresa quella prevista dall'articolo 1 del decreto-legge 30.10.1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19.12.1984, n. 863. Si computano, a tal fine, anche i periodi di trattamento ordinario concessi per contrazioni o sospensioni dell'attività produttiva determinante da situazioni temporanee di mercato. Il predetto limite può essere superato, secondo condizioni e modalità determinate dal Cipi ai sensi del comma 6, per i casi previsti dall'articolo 3 della presente legge, dall'articolo 1 del decreto-legge 30.10.1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19.12.1984, n. 863, dall'articolo 7 del decreto-legge 30.12.1987. n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29.2.1988, n. 48, ovvero per i casi di proroga di cui al comma 3.

10. Per le imprese che presentino un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale a seguito di una avvenuta significativa trasformazione del loro assetto proprietario, che abbia determinato rilevanti apporti di capitali ed investimenti produttivi, non sono considerati, ai fini dell'applicazione del comma 9, i periodi antecedenti la data della trasformazione medesima.

11. L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi, l'intervento ordinario.

Art. 2 - Procedure

1. Il trattamento straordinario di integrazione salariale è concesso mediante decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa approvazione del programma di cui all'articolo 1, comma 2 da parte del Cipi per la durata prevista nel programma medesimo.

2. Le modifiche e le proroghe dei programmi di cui all'articolo 1, commi 2 e 3 sono approvate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nel caso in cui i lavoratori interessati alle integrazioni salariali siano in numero pari o inferiore a cento unità; sono approvate dal Cipi negli altri casi.

3. Successivamente al primo semestre l'erogazione del trattamento è autorizzata, su domanda, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale per periodi semestrali subordinatamente all'esito positivo dell'accertamento sulla regolare attuazione del programma da parte dell'impresa.

4. La richiesta del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata nel termine previsto dal primo comma dell'articolo 7 della legge 20.5.1975, n. 164, all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ed all'ispettorato regionale del lavoro territorialmente competenti. Nel caso di presentazione tardiva della richiesta si applica il secondo comma del predetto articolo 7.

5. L'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, sulla base degli accertamenti, disposti dall'ispettorato regionale del lavoro, esprime il parere previsto dal primo comma dell'articolo 8 della legge 8.8.1972, n. 464, entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda.
6. Il Ministro del lavoro e delta previdenza sociale può disporre il pagamento diretto ai lavoratori, da parte dell'Inps, del trattamento straordinario di integrazione salariale, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, quando per l'impresa ricorrono comprovate difficoltà di ordine finanziario accertate dall'ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente. Restano fermi gli obblighi del datore di lavoro in ordine alle comunicazioni prescritte nei confronti dell'Inps.

7. Entro trenta giorni dalla data d entrata in vigore della presente legge, con procedura prevista dall'articolo 19, comma 5, della legge 28.2.1986, n. 41, viene stabilita la nuova composizione del comitato tecnico di cui all'articolo 1, comma 6, della presente legge, e vengono fissati i criteri e le modalità per l'assunzione delle, determinazioni riguardanti l'istruttoria tecnica selettiva. Con lo stesso decreto viene stabilita la misura del compenso da corrispondere ai componenti del comitato tecnico.

Al relativo onere, valutato in lire 80 milioni in ragione d'anno a partire dal 199l, si provvede a carico del capitolo 1025 dello stato di previsione del Ministero del bilancio e della programmazione economica per l'anno 1991 e corrispondenti capitoli per gli anni successivi.

Art. 3 - Intervento straordinario di integrazione salariale e procedure concorsuali

1. Il trattamento straordinario integrazione salariale è concesso, con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ai lavoratori delle imprese soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di dichiarazione di fallimento, di omologazione del concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o cessata. Il trattamento viene concesso, su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario, per un periodo non superiore a dodici mesi.

2. Entro il termine di scadenza del periodo di cui al comma 1, quando sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti, il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere prorogato, su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario, previo accertamento da parte del Cipi, per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi. La domanda deve essere corredata da una relazione, approvata dal giudice delegato o dall'autorità che esercita il controllo, sulle prospettive di cessione dell'azienda o di sue parti e sui riflessi della cessione sull'occupazione aziendale.

3. Quando non sia possibile la continuazione dell'attività anche tramite, cessione dell'azienda o di sue parti, o quando i livelli occupazionali possano essere salvaguardati solo parzialmente, il curatore, il liquidatore o il commissario hanno facoltà di collocare in mobilità, ai sensi dell'articolo 4 ovvero dell'articolo 24, i lavoratori eccedenti. In tali casi il termine di cui all'art. 4, comma 6, è ridotto a trenta giorni. Il contributo a carico dell'impresa previsto dall'articolo 5, comma 4, non è dovuto.

4. L'imprenditore che, a titolo di affitto, abbia assunto la gestione, anche parziale, di aziende appartenenti ad imprese assoggettate alle procedure di cui ;4 comma 1, può esercitare il diritto di prelazione nell'acquisto delle medesime. Una volta esaurite le procedure previste dalle norme vigenti per la definitiva determinazione del prezzo di vendita dell'azienda, l'autorità che ad essa procede provvede a comunicare entro dieci giorni il prezzo cosi stabilito all'imprenditore cui sia riconosciuto il diritto di prelazione. Tale diritto deve essere esercitato entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione.

5. Sono abrogati l'articolo 2 della legge 27.7.1979, n. 301, e successive modificazioni, e l'articolo 2 del decreto-legge 21.2.1985, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla legge 22.4.1985, n. 143, e successive modificazioni.

Capo II

Norme in materia di mobilità

Art. 4 - Procedura per la dichiarazione di mobilità

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20.5.1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazi6ne dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.
3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione d'eccedenza, dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente: dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'Inps, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per i; numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede a un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratto di solidarietà e forme flessibili di gestione de1 tempo di lavoro.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento, della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5 anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferire a dieci i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo5, comma 1 deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale dei lavori e della massima occupazione competente, alla commissione regionale per l'impiego e alle. Associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2,1a stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie nonché per i lavoratori assunti con contratto annuo di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.
16. Sono abrogati, gli articoli 24 e 25 della legge 12.8.1977. n. 673, le disposizioni del decreto-legge 30.3.1978, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 26.5.1978, n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis nonché il decreto-legge 13.12.1978 n. 795 convertito con modificazioni dalla legge 9.2.1979, n. 36.

Art. 5 - criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese

1. L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:

a) carichi di famiglia;

b) anzianità

c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9, ultimo comma, del decreto- legge 29.1.1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25.3.1983, n. 79.

3. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, ed è annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo. Salvo il caso di mancata comunicazione per iscritto, il recesso può essere impugnato entro sessanta giorni dai ricevimento della comunicazione con qualsiasi atto scritto anche extragiudiziale; idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali. Al recesso di cui all'articolo 4, comma 9, del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità, si applica l'articolo 18 della legge 20.5.1970, n. 300, e successive modificazioni.

4. Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali di cui all'articolo 37 della legge 9.3.1989, n. 88, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale.

5. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi le caratteristiche di cui all'articolo 9, comma 1, lettera b), non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento di mobilità in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi, accettando le offerte procurate dalla impresa, abbiano prestato lavoro.

6. Qualora il lavoratore venga messo in mobilità dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 2, comma 1, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di cui all'articolo 1, comma 2, nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato, la somma che l'impresa è tenuta a versare ai sensi del comma 4 del presente articolo è aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma.

Nel medesimo caso non trova applicazione quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2 della legge 8.8.1972, n. 464. Art. 6

- Lista di mobilità e compiti della Commissione regionale per l'impiego

1. L'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, sulla base delle direttive impartite dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione centrale per l'impiego, dopo un'analisi tecnica da parte dell'agenzia per l'impiego compila una lista dei lavoratori in mobilità, sulla base di schede che contengano tutte le informazioni utili per individuare la professionalità, la: preferenza per una mansione diversa da quella originaria, la disponibilità al trasferimento sul territorio; in questa lista vengono iscritti anche i lavoratori di cui agli articoli 11, comma 2, e 16, e vengono esclusi quelli che abbiano fatto richiesta dell'anticipazione di cui all'articolo 7, comma 5.

2. La Commissione regionale per l'impiego approva le liste di cui al comma 1 ed inoltre:

a) assume ogni iniziativa utile a favorire il reimpiego dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità, in collaborazione con l'Agenzia per l'impiego;

b) propone l'organizzazione, da parte delle Regioni, di corsi di qualificazione e di riqualificazione professionale che, tenuto conto del livello di professionalità dei lavoratori in mobilità, siano finalizzati ad agevolarne il reimpiego; i lavoratori interessati sono tenuti a parteciparvi quando le Commissioni regionali ne dispongano l'avviamento;
c) promuove le iniziative di cui al comma 4;

d) determina gli ambiti circoscrizionali ai funi dell'avviamento dei lavoratori in mobilità;

3. Le Regioni, nell'autorizzare i progetti per l'accesso al Fondo sociale europeo e al Fondo di rotazione, ai sensi del secondo comma dell'articolo 24 della legge 21.12.1978, n. 845, devono dare priorità ai progetti formativi; che prevedono l'assunzione di lavoratori iscritti nella lista di mobilità.

4. Su richiesta delle amministrazioni pubbliche la Commissione regionale per l'impiego può disporre l'utilizzo temporaneo dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità in opere o servizi di pubblica utilità, ai sensi dell'articolo l-bis del decreto-legge 28.5.1981, n. 244, convertito con modificazioni, dalla legge 24.6.1981, n. 390, modificato dall'articolo 8 della legge 28.2.1986, n. 41 e dal decreto legge 21.3.1988, n 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20.5.1988, n. 160. Il secondo comma del citato articolo 1-bis non si applica nei casi in cui l'amministrazione pubblica interessata utilizzi i lavoratori per un numero di ore ridotto e proporzionato alla somma corrispondente al trattamento di mobilità spettante al lavoratore ridotta del venti per cento.

5. I lavoratori in mobilità sono compresi tra i soggetti di cui all'articolo 14, comma 1, lettera a) della legge 27.2.1985, n. 49. Art. 7

- indennità di mobilità

1. I lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'articolo 4, che siano in possesso dei requisiti cui all'articolo 16, comma: 1, hanno diritto a una indennità per un periodo massimo di dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni.

L'indennità spetta nella misura percentuale, di seguito indicata dal trattamento straordinario di integrazione salariale che hanno percepito, ovvero che sarebbe loro spettato nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro:

a) per i primi dodici mesi: cento per cento;

b) dal tredicesimo al trentaseiesimo mese: ottanta per cento.

2. Nelle aree di cui a. testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6.3.1978, n. 218, l'indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantuno per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. Essa spetta nella seguente misura:

a) per i primi dodici mesi: cento per cento;

b) dal tredicesimo al quarantottesimo mese: ottanta per cento.

3. L'indennità di mobilità è adeguata con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, in misura pari all'aumento della indennità di contingenza dei lavoratori dipendenti.

Essa non è comunque corrisposta successivamente alla data del compimento dell'età pensionabile ovvero, se a questa data non è ancora maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, successivamente alla data in cui tale diritto viene a maturazione

4. L'indennità di mobilità non può comunque essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che abbia attivato la procedura di cui all'articolo 4.

5. I lavoratori in mobilità che ne facciano richiesta per intraprendere una attività autonoma o per associarsi in cooperativa in conformità alle norme vigenti possono ottenere la corresponsione anticipata dell'indennità nelle misure indicate nei commi 1 e 2, detraendone il numero di mensilità già godute. Fino al 31.12.1992, per i lavoratori in mobilità delle aree di cui al comma 2 che abbiano compiuto i cinquanta anni di età, questa somma è aumentata di un importo pari a quindici mensilità dell'indennità iniziale di mobilità e comunque non superiore al numero dei mesi mancanti al compimento dei sessanta anni di età. Per questi ultimi lavoratori il requisito di anzianità aziendale di cui all'articolo 16, comma 1, è elevato in misura pari al periodo trascorso tra la data di entrata in vigore delle presente legge e quella del loro collocamento in mobilità. Le somme corrisposte a titolo di anticipazione dell'indennità di mobilità sono cumulabili con il beneficio di cui all'articolo 17 della legge 27.2.1985, n. 49. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono determinate le modalità e le condizioni per la corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità, le modalità per la restituzione nel caso in cui il lavoratore, nei ventiquattro mesi successivi a quello della corresponsione, assuma una occupazione alle altrui dipendenze nel settore privato o in quello pubblico, nonché le modalità per la riscossione delle somme di cui all'articolo 5, commi 4 e 6.

6. Nelle aree di cui al comma 2 nonché nell'ambito delle circoscrizioni o nel maggior ambito determinato dalla Commissione regionale per l'impiego, in cui sussista un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe della lista di collocamento e popolazione residente in età da lavoro, ai lavoratori collocati in mobilità entro la data del 31.12.1992 che, al momento della cessazione del rapporto, abbiano compiuto un'età inferiore di non più di cinque anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia, e possano far valere, nell'assicurazione generale obbligatoria per invalidità, la vecchiaia e i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a quella minima prevista per il predetto pensionamento, diminuita del numero di settimane mancanti alla data di compimento dell'età pensionabile, l'indennità di mobilità è prolungata fino a quest'ultima data.

La misura dall'indennità per i periodi successivi a quelli previsti nei commi 1 e 2 è dell'ottanta per cento.

7. Negli ambiti di cui al comma 6, ai lavoratori collocati in mobilita entro la data del 31.12.1992 che, al momento della cessazione del rapporto, abbiano compiuto un'età inferiore di non più di dieci anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia e possano far valere, nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a ventuno anni, l'indennità di mobilità spetta fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento di anzianità. Per i lavoratori dipendenti anteriormente alla data dell'1.1.1991 dalle società non operative della Società di Gestione e Partecipazioni industriali S.p.A. (Gepi) e delle iniziative Sardegna S.p.A. (Insar) si prescinde dal requisito dell'anzianità contributiva; l'indennità di mobilità non può comunque essere corrisposta per un periodo superiore a dieci anni.

8. L'indennità di mobilità sostituisce ogni altra prestazione di disoccupazione nonché le indennità di malattia e di maternità eventualmente spettanti.

9. I periodi di godimento dell'indennità di mobilità, ad esclusione di quelli per i quali si fa luogo alla corresponsione anticipata ai sensi del comma 5, sono riconosciuti d'ufficio utili ai fini dei conseguimento del diritto alla pensione e ai fini della determinazione della misura della pensione stessa. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione cui è riferito il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al comma 1. Le somme occorrenti per la copertura della contribuzione figurativa, sono versate dalla gestione di cui al comma 11 alle gestioni pensionistiche competenti.

10. Per i periodi da godimento dell'indennità di mobilità spetta l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13.3.1988, n. 69, convertito, con modificazioni dalla legge 13.5.1988, n 153.

11. I datori di lavoro, ad eccezione di quelli edili, rientranti nel campo di applicazione della normativa che disciplina l'intervento straordinario di integrazione salariale, versano alla gestione di cui all'articolo 37 della legge 9.3.1979, n. 88, un contributo transitorio calcolato con riferimento alle retribuzioni assoggettante al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, in misura pari a 0,35 punti di aliquota percentuale a decorrere dal periodo di paga in corso alla data: di entrata in vigore della presente legge e fino al periodo di paga in corso al 31.12.1991 ed in misura pari a 0,43 punti di aliquota percentuale a decorrere dal periodo di paga successivo a quello in corso al 31.12.1991 fino a tutto il periodo di paga in corso al 31.12.1992; i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo transitorio sono esonerati, per i periodi corrispondenti e per i corrispondenti punti di aliquota percentuale, dal versamento del contributo di cui all'articolo 22 della legge 11.3.1988, n. 67, per la parte a loro carico.

12. L'indennità prevista dal presente articolo è regolata dalla normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, in quanto applicabile, nonché dalle disposizioni di cui all'articolo 37 della legge 9.3.1989, n. 88.

13. Per i giornalisti l'indennità prevista dal presente articolo è a carico dell'istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani. Le somme e i contributi di cui al comma 11 e all'articolo 4, comma 3, sono dovuti al predetto Istituto. A esso vanno inviate le comunicazioni relative alle procedure previste dall'articolo 4, comma 10, nonché le comunicazioni di cui all'articolo 9, comma 3.

14. È abrogato l'articolo 12 della legge 5.11.1968, n. 1115, e successive modificazioni.

15. In caso di squilibrio finanziario delle gestioni nei primi tre anni successivi a quello di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del Tesoro, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, adegua i contributi di cui al presente articolo nella misura necessaria a ripristinare l'equilibrio di talli gestioni.

Art. 8 - collocamento dei lavoratori in mobilità

1. Per i lavoratori in mobilità, ai fini del collocamento, si applica il diritto di precedenza nell'assunzione di cui al sesto comma dell'articolo 15 della legge 29.4.1949, n. 264, e successive modificazioni e integrazioni.
2. I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19.1.1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4.

3. Per i lavoratori in mobilita si osservano in materia di limiti di età, ai fini degli avvenimenti di cui all'articolo 16 della legge 28.2.1987, n. 56 e successive modificazioni e integrazioni, le Commissioni regionali per l'impiego stabiliscono, tenendo conto anche del numero degli iscritti nelle liste di collocamento, la percentuale degli avviamenti da riservare ai lavoratori iscritti nella lista di mobilità.

4. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, comma 6. Il presente comma non trova applicazione per i giornalisti.

5. Nei confronti dei lavoratori, iscritti nella lista di mobilità trova applicazione quanto previsto dall'articolo 27 della legge 12.8.1977, n. 675.

6. Il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista.

7. Per le giornate di lavoro svolte ai sensi del comma 6, nonché per quelle del periodo di prova di cui all'articolo 9, comma 7, i trattamenti e le indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16 sono sospesi. Tali giornate non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata dei predetti trattamenti fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza del trattamento.

8. I trattamento e i benefici di cui al presente articolo rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 37 della legge 9.3.1989, n. 88. Art. 9

- Cancellazione del lavoratore dalla lista di mobilità

1. Il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità e decade dal trattamento e dalle indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2 e 16, quando:

a) rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione o non lo frequenti regolarmente;

b) non accetti l'offerta di un lavoro che sia professionalmente equivalente, ovvero, in mancanza di questo, che presenti omogeneità anche intercategoriale: e che, avendo riguardo ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del dieci per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza

c) non accetti, in mancanza di un lavoro avente le caratteristiche di cui alla lettera b), di essere impiegato in opere o servizi di pubblica utilità ai sensi dell'articolo 6, comma 4;

d) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede dell'Inps del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, comma 6.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore iscritto nella lista di mobilità si svolgono in un luogo distante non più di cinquanta chilometri, o comunque raggiungibile in sessanta minuti con mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore.

3. La cancellazione dalla lista di mobilità ai sensi del comma 1 è dichiarata entro quindici giorni in via definitiva dalla Commissione regionale per l'impiego. Ove la Commissione non si pronunci entro tale termine, la decadenza è dichiarata dal direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione nei successivi dieci giorni. È data immediata comunicazione della decisione adottata dall'Inps.

4. La Commissione regionale per l'impiego, tenuto conto delle caratteristiche del territorio e dei servizi pubblici esistenti in esso, può modificare con delibera motivata i limiti previsti al comma 2 relativi alla dislocazione geografica del posto di lavoro offerto.

5. Qualora il lavoro offerto ai sensi del comma 1, lettera b), sia inquadrato in un livello retributivo inferiore a quello corrispondente alle mansioni di provenienza il lavoratore che accetti tale offerta ha diritto, per un periodo massimo complessivo di dodici mesi, alla corresponsione di un assegno integrativo mensile di importo pari alla differenza tra i corrispondenti livelli retributivi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
6. Il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità, oltre che nei casi di cui al comma 1, quando:

a) sia stato assunto con contratto a tempo pieno ed indeterminato;

b) si sia avvalso della facoltà di percepire in un'unica soluzione l'indennità di mobilità;

c) sia scaduto il periodo di godimento del trattamento e delle indennità di cui agli articoli 7,11, comma 2 e 16.

7. Il lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato, che non abbia superato il periodo di prova, viene riscritto al massimo per due volte nella lista di mobilità. La Commissione regionale per l'impiego, con il voto favorevole dei tre quarti dei suoi componenti, può disporre in casi eccezionali, la riscrizione del lavoratore nella lista di mobilità per una terza volta.

8. Il lavoratore avviato e giudicato non idoneo alla specifica attività cui l'avviamento si riferisce, a seguito di eventuale visita medica effettuata presso strutture sanitarie pubbliche, viene reinserito nella lista della mobilità.

9. I lavoratori di cui all'articolo 7, comma 6, nel caso in cui svolgano attività di lavoro subordinato od autonomo hanno facoltà di cumulare l'indennità di mobilità nei limiti in cui sia utile a garantire la percezione di un reddito pari alla retribuzione spettate al momento della messa in mobilità, rivalutato in misura corrispondente alla variazione dell'indice del costo della vita calcolata dall'Istituto nazionale di statistica (Istat) ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria. Ai fini della determinazione della retribuzione pensionabile, a tali lavoratori è data facoltà di far valere, in luogo della contribuzione relativa a periodi anche parziali di lavoro prestato successivamente alla data della messa in mobilità, la contribuzione figurativa che per gli stessi periodi sarebbe stata accreditata.

10. Il trattamento previsto dal presente articolo rientra nella sfera di applicazione dell'articolo 37 della legge 9.3.1989, n. 88.

Capo III

Norme in materia di cassa integrazione e trattamenti di disoccupazione per i lavoratori del settore dell'edilizia

Art. 10 - Norme in materia di integrazione salariale per i lavoratori del settore dell'edilizia

1. Le disposizioni di cui all'articolo 1 della legge 3.2.1963, n 77, si applicano anche nel caso di eventi non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore, connessi al mancato rispetto dei termini previsti nei contratti di appalto per la realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, alle varianti di carattere necessario apportate ai progetti originari delle predette opere, nonché ai provvedimenti dell'autorità giudiziaria emanati ai sensi della legge 31.5.1965, n. 575, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Nei casi di sospensione dal lavoro `derivante dagli eventi di cui al comma 1, il trattamento ordinario di integrazione salariale è concesso, per ciascuna opera, per un periodo complessivamente non superiore a tre mesi a favore dei lavoratori per i quali siano stati versati o siano dovuti per il lavoro prestato nel settore dell'edilizia, almeno sei contributi mensili o ventisei contributi settimanali nel biennio precedente alla decorrenza del trattamento medesimo. Tale trattamento è prorogabile per periodi trimestrali, per un periodo massimo complessivamente non superiore ad un quarto della durata del lavoro necessario per il completamento dell'opera, quale risulta dalle clausole contrattuali. La concessione delle proroghe è disposta dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del Ministro dei lavori pubblici, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, previo accertamento da parte del Cipi della natura e della durata delle cause di interruzione dell'eventuale esistenza di responsabilità in ordine agli eventi produttivi delle sospensioni intervenute nonché dell'esistenza di concrete prospettive di ripresa. Il relativo trattamento è erogato dalla gestione di cui all'articolo 24 della legge 9.3.1989, n. 88.

3. Il periodo nel quale è concesso il trattamento di cui al comma 2 non concorre alla configurazione del limite massimo di cui all'articolo 1 della legge 6.8.1975, n. 427.

4. L'Ente appaltante o l'azienda che avrebbe potuto prevedere l'evento di cui al comma 1 con la diligenza prevista dal primo comma dell'articolo 1176 del codice civile è tenuto a rimborsare alla gestione di cui al comma 2 le somme da essa erogate ai sensi del presente articolo con rivalutazione monetaria ed interessi legali decorrenti dalla data dell'erogazione. L'Inps promuove l'azione di recupero.

5. Entro i sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Cipi, integrato dal Ministro dei Lavori pubblici, sottoposto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale determina i criteri e le modalità di attuazione di quanto disposto dal presente articolo;

Art. 11 - Norme in materia di trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori licenziati da imprese edili ed affini

1. All'articolo 9 della legge 6.8.1975, o 427, i commi secondo e terzo sono sostituiti dal seguente:
"Hanno diritto al trattamento speciale i lavoratori di cui al primo comma per i quali nel biennio antecedente la data di cessazione del rapporto di lavoro, siano stati versati o siano dovuti all'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria almeno dieci contributi mensili o quarantatré contributi settimanali per il lavoro prestato nel settore dell'edilizia;

2. Nelle aree nelle quali Cipi, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, accerta la sussistenza di uno stato di grave crisi dell'occupazione conseguente al previsto completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni, ai lavoratori edili che siano stati impegnati in tali aree e nelle predette attività, per un periodo di lavoro effettivo non inferiore a diciotto mesi e siano stati licenziati dopo che l'avanzamento dei lavori edili abbia superato il sessanta per cento, il trattamento speciale di disoccupazione è corrisposto nella misura prevista dall'articolo 7 e per un periodo non superiore a diciotto mesi, elevabile a ventisette nelle aree di cui il Testo unico approvato

con decreto del Presidente della Repubblica 6.3.1978, n. 218. I trattamenti di cui al presente articolo rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 37 della legge 9.3.1989, n. 88.

3. I lavoratori di cui al comma 2 non residenti nell'area in cui sono completati i lavori hanno diritto al trattamento di cui al medesimo comma se residenti in circoscrizioni che presentino un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima fase di collocamento e popolazione residente in età da lavoro.

4. Le imprese edili impegnate in opere o in lavori; finanziati, in tutto o in parte, dallo Stato, dalle Regioni o dagli enti pubblici sono tenute a riservare ai lavoratori titolari del trattamento speciale di disoccupazione, di cui ai commi 1 e 2, una percentuale delle assunzioni da effettuare in aggiunta all'organico aziendale esistente all'atto dell'affidamento dei lavori, ai fini dello svolgimento di tali opere e lavori. Tale percentuale è determinata dalla Commissione regionale per l'impiego in misura non superiore al venticinque percento ed è comprensiva di quella prevista all'articolo 25, comma 1.

Capo IV

Norme finali e transitorie

Art. 12 - Estensione del campo di applicazione della disciplina del trattamento straordinario di integrazione salariale

1. A decorrere dall'1.4.1991, le disposizioni in materia di integrazione salariale straordinaria si applicano anche ai dipendenti delle imprese artigiane aventi i requisiti occupazionali di cui all'articolo 1, comma 1, e che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o contrazioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente come definito dal comma 2 e che sia stata ammessa al trattamento straordinario in ragione di tali sospensioni o contrazioni.

2. Si ha influsso gestionale prevalente, ai fini di cui al comma 1, quando, in relazione ai contratti aventi oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori di cui all'articolo 29 del decreto del Presidente della Repubblica 26.10.1972, n. 633, come da ultimo sostituito dall'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 30.12.1980, n. 897, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse.

3. Le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale sono estese alle imprese esercenti attività commerciali che occupino più di duecento dipendenti.

Art. 13 - Norme in materia di contratti di solidarietà

1. L'ammontare del trattamento di integrazione salariale concesso ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 30.10.1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19.12.1984, n. 863, non è soggetto alla disciplina sull'importo massimo come determinato dalla legge 13.8.1980, n. 427, e non subisce riduzioni a seguito di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

2. Durante il periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale concesso ai sensi dell'articolo 1 del citato decreto-legge 30.10.1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19.12.1984, n. 863,1'impresa non è ammessa a richiedere l'accertamento dello stato di crisi aziendale.

3. Durante il medesimo periodo, l'impresa non è ammessa a richiedere il trattamento di integrazione salariale per ristrutturazione, conversione e riorganizzazione, salvo che la richiesta sia presentata per lavoratori non interessati al trattamento concesso ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 30.10.1984, n 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19.12.1984, n. 863, ovvero per esigenze intervenute successivamente alla stipula del contratto di solidarietà. La presente disposizione non si applica ai trattamenti concessi sulla base di contratti di solidarietà stipulati anteriormente alla data di pubblicazione della presente legge e alla proroga di tali trattamenti ai sensi dell'articolo 7 del decreto-legge 30.12.1987, n. 536, convertito con modificazioni, dalla legge 29.2.1988, n. 48.

Art. 14 - Norme in materia di trattamenti di integrazioni dei guadagni

1. L'ammontare dei trattamenti di integrazione salariale, compresi quelli ordinari, qualunque sia la causa di intervento, non può superare, ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 13, comma 1, l'importo massimo determinato ai sensi della legge 13.8.1980, n. 427. La presente disposizione non si applica nel caso di trattamento concesso per intemperie stagionali nei settori dell'edilizia e dall'agricoltura nonché, limitatamente al trattamento ordinario di integrazione salariale, per i primi sei mesi di fruizione del trattamento medesimo.

2. Le disposizioni in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale per gli operai dell'industria, per gli operai agricoli e per gli operai delle aziende industriali e artigiane dell'edilizia ed affini, nonché delle aziende esercenti l'attività di escavazione di materiali lapidei sono estese ai lavoratori appartenenti alle categorie degli impiegati e dei quadri.

Art. 15 - Lavoratori in cassa integrazione e opere o servizi di pubblica utilità

1. Il secondo comma dell'articolo 1-bis del decreto-legge 28.5.1981, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 24.7.1981, n. 390, come sostituito dall'articolo 8 della legge 28.2.1986, n. 41 non si applica nei casi in cui l'amministrazione pubblica interessata utilizzi i lavoratori per un numero di ore ridotto proporzionalmente alla misura dal trattamento di integrazione salariale spettante al lavoratore.

Art. 16 - Indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento per riduzione di personale

1. Nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione di personale ai sensi dell'articolo 24 da parte delle imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione dalla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale il lavoratore, operaio, impiegato o quadro, qualora possa far valere una anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine, ha diritto alla indennità da mobilità ai sensi dell'articolo 7.

2. Per le finalità del presente articolo i datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti:

a) al versamento di un contributo nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria;

b) al versamento dalla somma di cui all'articolo 5, comma 4.

3. Alla corresponsione ai giornalisti dell'indennità di cui al comma 1 provvede l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani, al quale sono dovuti il contributo e la somma di cui al comma 2, lettere a) e b).

4. Sono abrogati l'articolo 8 e il secondo e terzo comma dell'articolo 9 della legge 5.11.1968, n. 1115, tali disposizioni continuano ad applicarsi in via transitoria ai lavoratori il cui licenziamento sia stato intimato prima della data di entrata in vigore della presente legge

Art. 17 - Reintegrazione dei lavoratori e procedure di mobilità

1. Qualora i lavoratori il cui rapporto sia risolto ai sensi degli articoli 4, comma 9, e 24 vengano reintegrati a norma dell'articolo 18 della legge 20.5.1970, n. 300, a successive modificazioni l'Impresa sempre nel rispetto dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1 può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro di un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati senza dover esperire una nuova procedura, dandone previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 18 - Norme in materia di contributi associativi

1. Il diritto di avvalersi del sistema delle trattenute per il versamento dei contributi associativi, previsto dall'articolo 2 della legge 27.12.1973, n. 852, è esteso ai beneficiari dell'indennità di mobilità, dei trattamenti di disoccupazione ordinari e speciali e dei trattamenti ordinari e straordinari: di integrazione salariale nel caso di pagamento diretto di questi ultimi da parte dell'Inps.

2. Il secondo comma dell'articolo 26 della legge 20.5.1970 n. 300, è sostituito dal seguente:

"Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale".
3. Nel casi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione all'Inps dell'avvenuto rilascio della delega secondo le modalità previste dalla legge, a conservare tale delega ai fini di eventuali verifiche e a fornire ogni altro elemento che dovesse rendersi necessario per l'effettuazione del servizio.

Art. 19 - Lavoro a tempo parziale e anticipazione del pensionamento

1. Nel caso di imprese beneficiarie da ventiquattro mesi dell'intervento straordinario di integrazione salariale, quando il contratto collettivo aziendale stipulato con i sindacati dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale preveda il ricorso al lavoro a tempo parziale, al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione del personale ovvero al fine di consentire l'assunzione di nuovo personale ai lavoratori dipendenti da tali imprese che abbiano un età inferiore di non più di sessanta mesi rispetto a quella prevista per la pensione di vecchiaia e un'anzianità contributiva non inferiore a quindici anni qualora essi convergano con il datore di lavoro ai sensi di tale contratto collettivo il passaggio al tempo parziale per un orario non inferiore a diciotto ore settimanali è riconosciuto a domanda, previa

autorizzazione dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione con decorrenza dal mese successivo a quello della sua presentazione il diritto alla pensione di vecchiaia.

2. L'impresa che si avvale della facoltà di ricorso al lavoro a tempo parziale di cui al comma 1 deve dare comunicazione all'Inps e all'ispettorato del lavoro della stipulazione dei contratti e della loro cessazione.

3. Agli effetti del cumulo del trattamento di pensione di cui al comma 1 con la retribuzione si applicano le norme relative alla pensione di anzianità di cui all'articolo 22 della legge 30.4.1969 n. 153 con eccezione della retribuzione percepita durante il periodo di anticipazione del trattamento di pensione per il rapporto di lavoro trasformato in rapporto a tempo parziale. In tal caso la pensione è cumulabile entro i limiti della mancata retribuzione corrispondente alle ore prestate in meno a seguito della trasformazione del rapporto.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo parziale ovvero del ripristino nell'ambito della stessa impresa del rapporto di lavoro a tempo pieno, gli interessati sono tenuti a darne immediata comunicazione all'Inps, ai fini della conseguente revoca del trattamento pensionistico, con decorrenza dal mese successivo a quello in cui si è verificata la predetta risoluzione o il ripristino del rapporto originario.

5. Per i lavoratori che, sul presupposto del contratto collettivo previsto dal comma 1, abbiano convenuto con il datore di lavoro il passaggio al tempo parziale per un orario inferiore alla metà di quello praticato in azienda, la retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione della pensione è, ove più favorevole, quella dei periodi antecedenti la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori che, pur trovandosi nelle condizioni previste dal comma 1, non abbiano presentato domanda per la liquidazione anticipata della pensione di vecchiaia.

Art. 20 - Contratti di reinserimento dei lavoratori disoccupati

1. I lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione, nonché quelli che fruiscono dal medesimo termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, possono essere assunti nominativamente mediante chiamata dalle liste di cui all'articolo 8 comma 9 della legge 29.12.1990 n. 407 con contratto di reinserimento da datori di lavoro che, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2 della legge 12.8.1977 n. 675 ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati a le predette riduzioni o sospensioni di personale.

2. Ai lavoratori assunti con contratto di reinserimento, di cui al comma 1, si applica su le correnti aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti dai datori di lavoro e ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori, una riduzione nella misura del settantacinque per cento per i primi dodici mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore a due anni per i primi ventiquattro mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a due anni e inferiore a tre anni per i primi trentasei mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a tre anni.

3. Il datore di lavoro ha facoltà di optare per l'esonero dall'obbligo del versamento delle quote di contribuzione a proprio carico nei limiti del cinquanta per cento della misura di cui al comma 2 per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e non superiore, in ogni caso, a settantadue mesi.

4. I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi da computo dei 1imiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.
5. Il contratto di lavoro di reinserimento deve essere stipulato per iscritto. Copia del contratto deve essere inviata entro trenta giorni al competente ispettorato provinciale del lavoro e alla sede provinciale dell'Inps.

Art. 21 - Norme in materia di trattamenti per i lavoratori appartenenti al settore dell'agricoltura

1. Gli impiegati ed operai agricoli con contratto a tempo indeterminato hanno diritto al trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 8 della legge 8.8.1972 n. 457 anche nei casi di sospensioni operate per esigenze di riconversione e ristrutturazione aziendale da imprese che occupino almeno sei lavoratori con contratto a tempo indeterminato ovvero che ne occupino quattro con contratto a tempo indeterminato, e nell'anno precedente abbiano impiegato manodopera agricola per un numero di giornate non inferiore a milleottanta. Le predette esigenze devono essere previamente accordate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su proposta del comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti di cui all'articolo 25 della legge 9.3.1989, n. 88.

2. I lavoratori con contratto a tempo indeterminato che vengono licenziati durante il periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale corrisposto ai sensi del comma 1 hanno diritto al trattamento ordinario di disoccupazione nella misura del quaranta per cento della retribuzione.

3. Il trattamento concesso ai sensi del comma 1 può essere corrisposto per una durata massima di novanta giorni. Le imprese che si avvalgono di tale trattamento sono tenute a versare alla gestione di cui all'articolo 24 della legge 9.3.1989 n. 88 in aggiunta al contributo di cui a l'articolo 19 della legge 8.8.1972 n. 457 un contributo nella misura del quattro per cento dell'integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti ai sensi del comma 1.

4. Agli impiegati ed operai agricoli con contratto di lavoro a tempo indeterminato dipendenti da imprese siti in comuni dichiarati colpiti da eccezionali calamità o avversità atmosferiche ai sensi dell'articolo 4 della legge 15.10.1981 n. 590 può essere concesso il trattamento di cui a l'articolo 8 della legge 8.8.1972 n. 457 per un periodo non superiore a novanta giorni.

5. Il trattamento di integrazione salariale di cui ai commi 1 e 4 può essere erogato anche in mancanza dei requisiti di cui al terzo comma dell'articolo 8 della legge 8.8.1972 n. 457 ai lavoratori che sono alle dipendenze dell'impresa da più di un anno, i periodi di corresponsione del predetto trattamento non concorrono alla configurazione del limite massimo di durata previsto dal primo comma dell'articolo 8 della legge 8.8.1972 n. 457 e costituiscono periodi lavorativi ai fini del requisito di cui a terzo comma dell'articolo 8 della legge medesima.

6. Nel caso in cui gli operai agricoli a tempo determinato iscritti negli elenchi anagrafici dei comuni dichiarati colpiti da eccezionale calamita o avversità atmosferica ai sensi dell'articolo 4 della legge 15.10.1981 n. 590 siano rimasti privi di occupazione in conseguenza degli eventi medesimi, è ad essi riconosciuto ai fini previdenziali ed assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate, il numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di giornate riconosciute nell'anno precedente.

Tale beneficio viene concesso a condizione che i destinatari abbiano prestato nell'anno interessato alla provvidenza almeno cinque giornate di lavoro. Lo stesso diritto alle prestazioni previdenziali ed assistenziali è esteso a favore dei piccoli coloni e compartecipanti familiari delle aziende colpite dalle predette avversità.

7. I benefici di cui ai commi 4 e 6 si applicano a decorrere dall'anno 1991.

8. Per i trattamenti di cui ai commi 4, 5 e 6 ivi compresi quelli relativi alla mancata copertura assicurativa si applicano le disposizioni dell'articolo 37 della legge 9.3.1989 n. 88.

Art. 22 - Disciplina transitoria

1. I provvedimenti di prima concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale richiesti con domande presentate anteriormente alla data di pubblicazione della presente legge, sono assunti secondo la previgente normativa ed il trattamento può essere concesso per un periodo la cui scadenza non superi il centottantesimo giorno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. I provvedimenti relativi alle domande di proroga di trattamento che scada prima della data di entrata in vigore della presente legge o che sia in corsa alla data medesima, sono assunti secondo la previgente normativa nei limiti temporali determinati dal; Cipi in sede di accertamento delle cause di intervento o per un periodo la cui scadenza non superi i sei mesi dalla data del decreto di concessione dei trattamenti concessi ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge 21.2.1985, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla legge 22.4.1985 n. 143 e successive modificazioni e dell'articolo 2 della legge 27.7.1979 n. 301 e successive modificazioni.

3. L'articolo 1 comma 1 e l'articolo 2 comma 6 non si applicano ai trattamenti di integrazione salariale concessi precedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge nonché per quelli concessi ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo.
4. L'articolo 1, commi 4 e 5, si applica ai trattamenti di integrazione salariale concessi dopo l'entrata in vigore della presente legge, fatta eccezione per quelli concessi ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, e con riferimento ai periodi di integrazione salariale successivi alla data stessa. L'articolo 14 si applica ai trattamenti di integrazione salariale e ordinaria concessi in base a domanda presentata dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

5. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 1 comma 9 devono essere computati i periodi di trattamento di integrazione salariale anteriori alla data di entrata in vigore della presente legge limitatamente a quelli compresi nei trecentosessantacinque giorni anteriori alla data stessa.

6. Continuano a beneficiare del trattamento di integrazione salariale, fino a centottanta giorni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, i lavoratori che risultino beneficiare alla data del 31.12.1988 in quanto dipendenti delle società non operative costituite dalla Gepi sulla base della normativa vigente, ed aventi ad oggetto la promozione di iniziative idoneo a consentirne il reimpiego, ovvero che risultino beneficiare ai sensi delle seguenti leggi: articolo 1 del decreto-legge 10.6.1977, n 291 convertito con modificazioni, dalla legge 8.8.1977, n. 501, e successive modificazioni, articolo 5 del decreto-legge 9.12.1981, n. 721, convertito, con modificazioni, dalla legge 5.2.1982, n. 25; articolo 6, comma 6, del decreto-legge 30.12.1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29.2.1988, n 48. Tale

periodo è elevato ad un anno per le imprese ubicate nei periodi di cui a testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6.3.1978, n. 218. Durante questo periodo le imprese, previo esame congiunto con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, da esaurire non prima di trenta giorni, collocano in mobilità i predetti lavoratori dando le comunicazioni previste dall'articolo 4, comma 9 in questo caso le imprese non sono tenute al pagamento della somma prevista dall'articolo 5, comma 4. I lavoratori collocati in mobilità ai sensi del presente comma sono inseriti nella lista di mobilità ed hanno diritto all'indennità di mobilità di cui all'articolo 7. Ad essi non si applica quanto previsto dall'articolo 7, comma 4. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge i lavoratori da cui al presente comma hanno facoltà di richiedere la corresponsione anticipata dell'indennità, prevista dall'articolo 7, comma 5. In questo caso la somma è aumentata in misura pari al trattamento di integrazione salariale non ancora goduto

7. I lavoratori che, alla data di entrata in vigore della presente legge, hanno titolo al trattamento speciale di disoccupazione di cui alla legge 5.11.1968, n. 1115, e che si trovano in aree di crisi economica settoriale o locale, ai sensi dell'articolo 4 della legge 8.8.1972, n. 464, o che sono stati licenziati da imprese per le quali è già intervenuto l'accertamento da parte del Cipi della situazione di crisi aziendale ovvero che sono stati licenziati nelle aree del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6.3.1978, n. 218, cessano di beneficiare di tale trattamento e sono iscritti nelle liste di mobilità, con il diritto alla indennità di mobilità nella misura iniziale pari al trattamento speciale di disoccupazione da essi precedentemente percepito, per un periodo pari a quello previsto nell'articolo 7, ridotto del numero dei giorni, comunque non superiore a centottanta, per i quali è stato percepito il trattamento speciale di disoccupazione.

8. I lavoratori che, alla data di entrata in vigore della presente legge, hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione di cui all'articolo 12 della legge 6.8.1975, n. 427 continuano a beneficiarne, per un periodo pari a quello previsto dall'articolo 11, comma 2, ridotto del numero di giorni, comunque non superiore a centottanta, per i quali il trattamento speciale di disoccupazione è stato percepito. Essi sono iscritti nelle liste di mobilità e possono beneficiare, ricorrendone i presupposti, delle misure previste dall'articolo 7, commi 5 e 6.

9. Sono abrogati: Il terzo comma dell'articolo 12 della legge 6.8.1975, n. 427; il primo comma dell'articolo 4 della legge 8.8.1972 n. 464; 1'articolo 4-ter del decreto legge 30.3.1978, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 26.5.1978, n. 215.

10. Per i lavoratori sospesi dal lavoro che, alla data di entrata in vigore della presente legge, abbiano esercitato la facoltà di chiedere l'iscrizione nella lista di collocamento, ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del decreto-legge 21.3.1988, n. 86, convertito, con modificazioni dalla legge 20.5.1988, n. 160, resta ferma tale iscrizione.

Art. 23 - Reimpiego presso Gepi S.p.A. e Insar S.p.A.

1. Restano fermi, nei confronti dei lavoratori di cui all'articolo 22, comma 6, i compiti di impiego svolti dalla Gepi S.p.A. e dall'Insar S.p.A. in base alle vigenti leggi.

2. Per ciascun lavoratore di cui all'articolo 22, comma 6, assunto con contratto, di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di iniziative produttive che la Gepi S.p.A. e l'Insar S.p.A. realizzano o concorrano a realizzare, ovvero sviluppino o concorrano a sviluppare successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge, le predette società subentrano nel diritto del lavoratore al trattamento nella misura pari al cinquanta per cento del residuo trattamento che sarebbe spettato, ai sensi della presente legge, al lavoratore assunto. Tale importo viene corrisposto alle predette società quando il lavoratore stesso abbia superato il periodo di prova.
3. Qualora l'occupazione dei lavoratori di cui all'articolo 22, comma 6, venga promossa presso datori di lavoro non soggetti alla disciplina sui licenziamenti individuali, l'importo previsto dal comma 2 del presente. Articolo viene corrisposto al termine del periodo per il quale il lavoratore assunto avrebbe potuto continuare a godere dell'indennità di mobilità e sempre che nello stesso periodo il lavoratore non sia stato riscritto nella lista di mobilità in applicazione dell'articolo 9, comma.7.

4. Con decreto del Ministro del lavoro o della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono determinate le modalità le condizioni per la corresponsione degli importi di cui ai commi 2 e 3. Tali importi sono utilizzati dalla Gepi S.p.A. e dalla Insar S.p.A. per il finanziamento delle iniziative di reimpiego di cui al comma 1, ivi comprese le convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a favorire lo sviluppo di muova occupazione, nonché il reimpiego o la mobilità dei lavoratori di imprese interessate a processi di crisi industriale.

Art. 24 - Norme in materia di riduzione del personale

1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

2. Le disposizioni richiamate nel comma 1 si applicano anche quando le imprese di cui al medesimo comma intendano cessare l'attività.

3. Quanto previsto all'articolo 4, commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'articolo 5, commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'articolo l6 comma 1.

4. Le disposizioni di cui al seguente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili o nei casi di attività stagionali o saltuarie.

5. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma dell'articolo 11 della legge 15.7.1966, n. 604, come modificato dall'articolo 6 della legge 11.5.1990, n. 108, è disciplinata dal presente articolo.

6. Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente, legge. Titolo

II

Disposizioni varie in materia di mercato del lavoro

Capo I - Riforma delle procedure di avviamento

Art. 25 - Riforma delle procedure di avviamento al lavoro

1. A decorrere dall'1.1.1989, i datori di lavoro privati, che, ai sensi della legge 29.4.1949, n. 264, e successive modificazioni e integrazioni sono tenuti ad assumere i lavoratori facendone richiesta ai competenti organi di collocamento, hanno facoltà di assumere tutti i lavoratori mediante richiesta nominativa. Tali datori di lavoro, sono tenuti, quando occupino più di dieci dipendenti e qualora effettuino assunzioni, a eccezione di quelle di cui alla disciplina del collocamento obbligatorio, a riservare il dodici per cento di tali assunzioni ai lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5, anche quando siano assunzioni a termine ai sensi dell'articolo 17 della legge 28.2.l987, n. 56, purché rapportate al tempo annuale di lavoro.

2. Tra le suddette assunzioni non rientrano quelle del personale appartenente alle qualifiche appositamente individuate nei contratti collettivi di categoria, quelle relative alle categorie dei dirigenti, dei lavoratori destinati a svolgere mansioni di guardia giurata quando questi siamo in possesso di attestazione di idoneità rilasciata dalle competenti autorità di pubblica sicurezza, quelle relative al personale da destinare ad attività di pubblica sicurezza, nonché quelle relative al personale da destinare ad attività di produzione ovvero a servizi essenziali ai fini dell'integrità e dell'affidabilità di strutture rilevanti per la sicurezza dello Stato, determinate con decreto dal Presidente del Consiglio dei ministri su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti il Comitato interministeriale per le informazioni o la sicurezza istituito ai sensi dell'articolo 2 della legge 24.12.1977, n. 801, e le associazioni sindacali di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

3. Ai fini del calcolo della percentuale di cui al comma 1 non si tiene conto delle assunzioni di lavoratori di cui al comma 2. Il datore di lavoro può differire l'adempimento dell'obbligo previsto nel comma 1 nel caso in cui, nell'ambito della Regione e delle circoscrizioni contermini rispetto a quella nella quale va effettuata l'assunzione, i lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5 in possesso della professionalità richiesta siano meno di tre. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sentita la Commissione centrale per l'impiego, vengono determinate le modalità di applicazione delle disposizioni contenute nel presente articolo.
4. Il lavoratore non può essere adibito a mansioni non equivalenti a quelle risultanti dalla richiesta di avviamento.

5. Il lavoratore di cui al secondo periodo del comma 1 sono:

a) i lavoratori iscritti da più di due anni nella prima classe delle liste di collocamento e che risultino non iscritti da almeno tre anni negli elenchi e albi degli esercenti attività commerciali, degli artigiani e dei coltivatori diretti e gli albi dei liberi professionisti;

b) i lavoratori iscritti nella lista di cui all'articolo 6;

c) le categorie di lavoratori determinate, anche per specifiche aree territoriali, mediante delibera della Commissione regionale per l'impiego, approvata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale ai sensi del comma 7.

6. Per le circoscrizioni in cui sussiste un rapporto, tra iscritti alla prima classe della lista di collocamento e popolazione residente in età di lavoro, superiore alla media nazionale, le Commissioni regionali per l'impiego possono, con delibera motivata da assumere a maggioranza dei loro componenti, proporre di riservare una quota della assunzioni di cui al comma 1 a beneficio esclusivo dei lavoratori delle categorie previste alla lettera b) del comma 5. Nella medesima deliberazione possono comporre una elevazione della percentuale di assunzioni di cui al comma 1 a una misura non superiore il venti per cento.

7. Le delibere di cui ai comma 5, lettera c), ed al comma 6 possono essere assunte anche limitatamente a territori subregionali; esse vengono sottoposte dal direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale adotta le sue determinazioni entro trenta giorni dal ricevimento della delibera.

8. Le Commissioni regionali per l'impiego emanano disposizioni alle Commissioni circoscrizionali dirette ad agevolare gli avviamenti delle lavoratrici in rapporto all'iscrizione alle liste di mobilità e agli indici di disoccupazione nel territorio.

9. Per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi diciotto mesi quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19.1.1955, n. 25, e successive modificazioni.

10. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, è determinata annualmente la quota del Fondo di rotazione, di cui all'articolo 25, della legge. 21.12.1978, n. 845; da finalizzare al finanziamento di azioni formative riservate ai lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5. Tale quota è ripartita tra le Regioni in proporzione al numero dei lavoratori appartenenti alle predette categorie, presenti in ciascuna Regione.

11. Il lavoratore che abbia rifiutato una proposta formativa offertagli dalle sezioni circoscrizionali secondo le modalità determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, perde, per un periodo di dodici mesi, l'iscrizione nelle liste di mobilità, di cui all'articolo 6, comma 1.

12. L'iscrizione nelle liste ordinarie di collocamento produce effetti solo ai fini dell'avviamento a lavoro o della corresponsione di prestazioni previdenziali. È abrogata ogni disposizione contraria.

Capo II

Disposizioni diverse

Art. 26 - Disposizioni diverse

1. Nelle domande presentate per beneficiare del contributo del Fondo sociale europeo, i soggetti che realizzino azioni di formazione professionale sono tenuti ad indicare tra le spese per le predette azioni gli oneri per le integrazioni salariali, le indennità di mobilità e le assicurazioni sociali obbligatorie, previdenziali ed assistenziali, relativi ai lavoratori coinvolti nelle azioni di formazione professionale. Tali oneri costituiscono contributo finanziario pubblico per l'accesso al Fondo sociale europeo.

Art. 27 - Trattamenti di anzianità e ristrutturazioni di aziende ad alta capacità innovativa e competitività mondiale

1. Il 1avoratore dipendente da imprese industriali caratterizzate da elevati livelli di innovazione tecnologica competitività mondiale, capacità innovativa, tali da essere definite di interesse nazionale, interessate da esigenze di ristrutturazione e riorganizzazione, con adeguati programmi di sviluppo e di investimento, che possano far valere nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti almeno trenta anni di anzianità assicurativa e contributiva agli effetti delle disposizioni del primo comma, lettere a) e b), dell'articolo 22 della legge 30.4.1969; n. 153, e successive modificazioni ed integrazioni, hanno facoltà di richiedere entro il 31.12.1991 la concessione di un trattamento di pensione secondo la disciplina di cui all'articolo 22 citato con una maggiorazione dell'anzianità assicurativa e contributiva pari al periodo necessario per la maturazione del requisito dei trentacinque anni prescritta dalle disposizioni suddette, ed in ogni caso non superiore al periodo compresa tra la data di risoluzione del rapporto e quella del compimento di sessanta anni, se uomini, o di cinquantacinque anni se donne.

2. Il Cipe, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, ovvero il Ministro delle partecipazioni statali secondo le rispettive competenze, individuali criteri per la selezione delle imprese di cui al comma 1 e determina, entro il limite massimo di undicimila unità, il numero massimo dei pensionamenti anticipati.

3. Le imprese, singolarmente o per gruppi di appartenenza, rientranti nelle ipotesi di cui al comma 1 che intendano avvalersi delle disposizioni del presente articolo, presentino programmi di ristrutturazione e riorganizzazione e dichiarano l'esistenza e l'entità delle eccedenze strutturali di manodopera, richiedendone l'accertamento da parte del Cipe unitamente alla sussistenza dei requisiti di cui al comma 1.

4. La facoltà di pensionamento anticipato di anzianità può essere esercitata da un numero di lavoratori non superiore a quello delle eccedenze accettate dal Cipe. I lavoratori interessati sono tenuti a presentare all'impresa di appartenenza domanda irrevocabile per l'esercizio della facoltà di cui al comma 1, entro trenta giorni dalla comunicazione all'impresa stessa o al gruppo di imprese degli accertamenti del Cipe, ovvero entro trenta giorni dalla maturazione dei trenta anni di anzianità di cui ai comma 1, se posteriore. L'impresa entro dieci giorni dalla scadenza del termine trasmette all'Inps le domande dei lavoratori, in deroga al primo comma lettera c), dell'articolo 22 della legge 30.4.1969, n. 153. Nel caso in cui il numero dei lavoratori che esercitano la facoltà di pensionamento anticipato sia superiore a quello delle eccedenze accertate, l'impresa opera una selezione in base alle esigenze di ristrutturazione e riorganizzazione. Il rapporto di lavoro dei dipendenti le cui domande sono trasmesse all'Inps si estingue nell'ultimo giorno del mese in cui l'impresa effettua la trasmissione.

5. La gestione di cui all'articolo 37 della legge 9.3.1989, n. 88, corrisponde al Fondo pensioni lavoratori dipendenti, per ciascun mese di anticipazione della pensione, una somma pari all'importo risultante dall'applicazione dell'aliquota contributiva in vigore per il fondo medesimo

sull'ultima retribuzione annua percepita da ciascun lavoratore interessato, ragguagliata a mese, nonché una somma pari all'importo mensile della pensione anticipata ivi compresa la tredicesima mensilità. L'impresa, entro trenta giorni dalla richiesta da parte dell'Inps, è tenuta a corrispondere a favore della gestione di cui all'articolo 37 della legge 9.3.1989, n. 88, per ciascun dipendente che abbia usufruito del pensionamento anticipato di anzianità, un contributo pari al trenta per cento degli oneri complessivi di cui al presente comma, con facoltà di optare per il pagamento del contributo stesso, con addebito di interessi nella misura del dieci per cento in ragione d'anno in un numero di rate mensili, di pari importo, non superiore a quello dei mesi di anticipazione della pensione.

6. La facoltà di pensionamento anticipato di cui al presente articolo, nei limiti e con le modalità indicati, vale fino al 31.12.1991 anche per i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali del settore siderurgico privato, dalle imprese industriali a partecipazione statale del settore alluminio e produzione di allumina e di quello termoelettromeccanico, nonché per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore cantieristico privato limitatamente alle imprese di costruzione, riparazione, demolizione e trasformazione navale.

7. La facoltà di cui al presene articolo, con le procedure, i limiti e le contribuzioni dal medesimo previsto, è altresì esercitabile fino al 31 dicembre 1991, ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia, con una maggiorazione dell'anzianità assicurativa per i periodi mancanti al raggiungimento della normale età per essa prevista, dai lavoratori dipendenti dalle imprese appartenenti ai settori indicati al comma 6, che ne abbiano previsto l'utilizzazione in accordi aziendali o di comparto, di età non inferiore ai cinquantacinque anni se uomini e ai cinquanta anni se donne e che possano far valere non meno di quindici anni e non più di trenta anni di anzianità contributiva.

Art. 28 - Riserva annua di posti presso gli uffici pubblici

1. La riserva annua prevista dall'articolo 1, comma 7, della legge 29.12.1990, n. 407, dei posti disponibili presso gli uffici pubblici situati nelle regioni del CentroNord, è elevata dal trenta al cinquanta per cento e si applica ai lavoratori sospesi a zero ore beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo superiore a dodici mesi, con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al citato articolo 1, comma 7 sono altresì stabiliti i criteri e le modalità per l'attuazione della riserva.

2. Nei confronti dei lavoratori che, senza giustificato motivo, non rispondano alla convocazione ovvero rifiutino l'offerta di lavoro di cui al comma 1, qualora la residenza dei lavoratori stessi nei sei mesi precedenti risulti a una distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede in cui è situato l'ufficio pubblico, le Commissioni regionali dispongono la decadenza entro novanta giorni dal diritto al trattamento straordinario di integrazione salariale e la cancellazione dalle liste di lavoratori in cassa integrazione di cui al medesimo articolo 1, comma 7, della legge 29.12.1990 n. 407.

Art. 29 - Trattamento di anzianità nel settore siderurgico pubblico

1. La facoltà di cui all'articolo 27, con le contribuzioni a carico delle imprese dal medesimo previste, è esercitabile fino al 31.12.1991 ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia, con una maggiorazione dell'anzianità assicurativa per i periodi mancanti al raggiungimento della normale età, per essa prevista, dai lavoratori dipendenti dalle imprese industriali del settore siderurgico pubblico, ivi comprese le imprese di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 1 aprile 1989, n. 120, convertito, con modificazioni, dalla legge 15.5.1989 n. 181, dalle imprese produttrici di materiali refrattari, dalle imprese produttrici di elettrodi di grafite artificiale per l'industria siderurgica e dalle imprese del settore cantieristico pubblico, limitatamente alle imprese di costruzione, riparazione, demolizione e trasformazione navale, di età non inferiore a quella di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 31.5.1984, n. 193, e all'articolo 5, comma 5, del decreto-legge 30.12.1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29.2.1988, n. 48, che possano far valere non meno di quindici anni di anzianità contributiva, nei limiti di novemila unità. Con decreto del Ministro del lavoro, e della previdenza sociale e del Ministro delle partecipazioni statali sono emanate le norme di attuazione per la ripartizione del predetto limite numerico tra le aziende interessate.

Art. 30 - Trasferimento dell'iscrizione alle liste di collocamento e cancellazione, dalle liste 1 Il

comma 2 dell'articolo 16 della legge 28.2.1987, n. 56, è sostituito dal seguente:

"2. I lavoratori di cui al comma 1 possono trasferire la loro iscrizione presso altra circoscrizione ai sensi dell'articolo 1, comma 4. L'inserimento nella graduatoria nella nuova sezione circoscrizionale avviene con effetto immediato".

2. L'articolo 12 della legge 28.2.1987, n. 56, è sostituito dal seguente:

Art. 12 - Cancellazione dalle liste - 1. Nei confronti del lavoratore che, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione, ovvero rifiuti il posto di lavoro a tempo indeterminato corrispondente ai suoi requisiti professionali, la commissione circoscrizionale dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione e la cancellazione dalle liste.

Art. 31 - Trattamento speciale di disoccupazione e pensionamento anticipato

1. Le disposizioni di cui all'articolo 11 trovano applicazione, ricorrendone i presupposti, anche per i lavoratori edili licenziati a decorrere dall'1.1.1989.

La presente legge, munita del Sigillo dello Stato, sarà inserita nella raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 23.7.1991

Allegati

Allegato 4

Legge 15.7.1966, n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali

---

Art. 1 - Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile o per giustificato motivo.

Art. 2 - L'imprenditore deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere; entro otto giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso l'imprenditore deve, nei cinque giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti comma è inefficace.

Art. 3 - Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Art. 4 - Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o di fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacalo o dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 5 - L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Art. 6 - Il 1icenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione con qualsiasi atto scritto anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnarne il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente, decorre, dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Art. 7 - Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi dello procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacati, può promuovere entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questo non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

Il termine di cui ai primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui ai comma precedente o, nel caso di fallimento del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

Art. 8 - Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa ,o per giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il temine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versando una indennità da un

minimo di cinque ad un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione, avuto riguardo alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed al comportamento delle parti (v. nota 1 in calce).

La misura massima della predetta indennità è ridotta a otto mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità inferiore a trenta mesi e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni.

In ogni caso le misure minime e massime della predetta indennità sono ridotte alla metà per i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione dell'indennità di anzianità. Art. 9 -

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 10 - Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definita o, in ogni caso, qua do sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro (v. nota 2 in calce).

Art. 11 - Le disposizioni della presente legge non si applicano ai datori di lavoro che occupano fino a 35 dipendenti e nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il 65° anno di età, fatte salve le disposizioni degli articoli 4 e 9 (V. nota 3 in calce).

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Art. 12 - Sono fatte, salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per1a materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 13 - Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi e alle procedure di conciliazione previsti dalla legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa e spesa.

Art. 14 - La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

1) Modificato ora dall'art. 18 legge 20.5.1970, n. 300 riportata all'allegato n. 6.

2) Con sentenza n. 14 del 29 Gennaio - 4.2.1970 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui non comprende gli apprendisti tra beneficiari dell'indennità dovuta ai sensi dell'art. 9 della presente legge. Con successiva sentenza 22-28.11.1973, n. 169, la stessa Corte ha dichiarato l'illegittimità del presente art. 10, nella parte in cui esclude gli apprendisti dall'applicabilità nei loro confronti degli artt. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 11, 12, 13 della medesima legge, nel corso del rapporto di apprendistato.

3) La Corte costituzionale, con sentenza 5-14.7.1971, n. 174, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 11, primo comma, della presente legge, nella parte in cui esclude l'applicabilità degli articoli 2 e 5 della stessa legge nei riguardi dei prestatori di lavoro che, senza essere pensionati o in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, abbiano superato il 65° anno di età.

Allegati

Allegato 5

Legge 10.4.1991, n. 125. - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

---

La Camera dei Deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato: Il

Presidente della Repubblica

Promulga

La seguente legge:

Art. 1 - Finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui ai comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico o professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici:

c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità:

e) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosso dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29.3.1983, n. 93.

Art. 2 - Attuazione di azioni positive, finanziamenti.

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottino i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari commessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione

3. Con decreto emanato dai Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacai maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.

6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo le regioni, le province i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29.3.1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni Sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Art. 3 - Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale.

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25 26 e 27 della legge 21.12.1978, n. 845, ed approvati dal Fondo Sociale Europeo, è destinata la quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione delle Comitato interministeriale per la programmazione economica in sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del 10%.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le Regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 4 - Azioni in giudizio.

1. Costituisce discriminazione ai sensi della legge 9.12.1977. n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole dell'uno o dell'altro sesso, fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro e della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.

5. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni, e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera, ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

6. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siamo individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito a livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7, da allegare ai ricorso stesso, e sentita la commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.

7. Il giudice, nella sentenza che accetta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.

8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9.12.1977, n. 903.

9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per la adozione delle sanzioni previste.

10. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9.12.1977, n. 903.

Art. 5 - Comitato nazionale per la attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori o lavoratrici.

2. Fanno parte del Comitato:

a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;

b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative e sul piano nazionale;

c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;

e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltro, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;

b) cinque rappresentanti, rispettivamente; dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;

c) cinque funzionai del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dai Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Por ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciamo richiesta metà più uno dei suoi componenti.

6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7, nonché in ordine alle relative spese.

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti. Art. 6

- Compiti del Comitato.

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne:

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa:

c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'articolo 2; esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indiretto delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;

h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro, e formazione professionale;

1) redige il rapporto di cui all'articolo 10.

Art. 7 - Collegio Istruttorio e segreteria tecnica.

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;

b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;
c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;

d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettere a);

e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Sentito il Comitato.

4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine alla stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche. Art.

8 - Consiglieri di parità.

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30.10.1984 n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19.12.1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.

2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.

3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelte tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.

4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28.2.1987, n. 6, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.

5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.

6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire preso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.

8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice avvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.

9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal Comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il Comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4 per 1'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni del consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.
11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alte riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato, annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

Art. 9 - Rapporto sulla situazione del personale.

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni della formazione, della promozione professionale dei livelli dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui a comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindaca i aziendali e al consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui a l'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19.3.1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti da l'azienda.

Art. 10 - Relazione al Parlamento.

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza socia e riferisce, entro trenta giorni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sulla attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto da Comitato di cui a l'articolo 5.

Art. 11 - Copertura finanziaria.

1. Per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui. Per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui.

2. All'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991- 1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento "Finanziamento del Comitato nazionale per la parità, presso il Ministero e delle azioni positive per le pari opportunità".

3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di, bilancio.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica Italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 10.4.1991

Allegati

Allegato 6

Accordo Interconfederale 31 Gennaio 1995

Confindustria, Cgil, Cisl, ed Uil
Visto il punto 11 dell'accordo interconfederale 18.12.1988 che impegna le Confederazioni stipulanti a definire, nel caso di modifiche legislative, i coordinamenti tra regolamentazione interconfederale e nuova disciplina legislativa, che si rendono necessari;

Viste le modifiche della disciplina legislativa dei contratti di formazione e lavoro introdotte dell'art. 16 della legge 19.7.1994, n. 451 così come modificato dell'art. 6, comma 1, del decreto-legge 9.12.1994, n. 674;

Tenuto conto del contributo propositivo dato alla introduzione di tali modifiche, mediante il concorso alla definizione delle linee guida di cui a punto b) del paragrafo "Occupazione giovanile e formazione", contenuto nel protocollo concordato il 23.7.1993 tra il Governo e le parti sociali, nonché mediante le intese programmatiche in materia di contratti di formazione e lavoro concordate a livello interconfederale il 20.1.1993;

Nell'intento di continuare ad esercitare il ruolo svolto nell'ultimo decennio sul piano della regolamentazione interconfederale degli strumenti miranti a promuovere l'occupazione giovanile;

Hanno concordemente individuato nella prima parte del presente accordo congiuntamente trasmesso dalle parti al Ministro del Lavoro, anche in relazione a quanto previsto da l'art. 9, comma 1, della legge n. 169/91 - gli adattamenti della citata regolamentazione interconfederale a la nuova disciplina legislativa, sulla base dei quali le Commissioni bilaterali procederanno a verificare la conformità alla regolamentazione medesima dei progetti successivi al 31.3.1995.

Le parti hanno altresì concordato le intese di cui alla seconda parte del presente accordo in vista dell'obiettivo di dare impulso alla attuazione del protocollo del 20.1.1993 sulla formazione professionale anche mediante un rilancio del ruolo degli organismi paritetici bilaterali.

I - Regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro.

1) Durata dei contratti e attività formativa

Nel punto 2 dell'accordo interconfederale 18.12.1988, il secondo ed il terzo capoverso sono sostituiti dalle seguenti disposizioni: Si

considerano conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate come definite a punto a) del successivo paragrafo 2 (Tipologie contrattuali), prevedano 140 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per 24 mesi di durata; i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie come definite a punto b) del successivo paragrafo 2, prevedano un numero di ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa compreso tra 100 ore per 18 mesi di durata e 120 ore per 24 mesi di durata.

Le parti convengono che non sono retribuite le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 100, alle 120 o alle 140 indicate nel precedente capoverso per le professionalità e per le durate ivi previste.

Le ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa comprendono 40 ore riservate alo svolgimento di formazione tecnico-pratica, secondo le modalità e i contenuti indicati nel progetto formativo presentato e dichiarato conforme. La "nota a verbale" a punto 2 dell'accordo interconfederale 18.12.1988 si applica ai progetti che prevedono contratti di durata inferiore a 18 mesi.

Si considerano altresì conformi alla presente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'art. 16, comma 2, lettera b), della legge 19.7.1994, n. 451, che prevedono una durata di dodici mesi e 20 ore di formazione teorica. La formazione predetta dovrà concernere la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Le parti convengono che le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 20 non siano retribuite.

La formazione teorica relativa ai progetti di cui a precedente capoverso viene determinata in modo conforme alle disposizioni di cui al punto 3 delle disposizioni assunte il 28.2.1990 dalla Commissione tecnica bilaterale istituita in attuazione dell'accordo interconfederale 18.12.1988 con gli adattamenti di seguito indicati:

a) la formazione teorica deve avere una durata non inferiore a 20 ore sia per gli addetti ad attività di produzione che per gli "addetti ad attività di impiego";

b) i temi specifici relativi alle aree tematiche di cui alle predette deliberazioni devono essere integrati con nozioni relative alla organizzazione del lavoro;
c) in sostituzione del prospetto costituente l'allegato 1 del punto 3 delle deliberazioni predette, la ripartizione delle 20 ore di formazione teorica verrà effettuata come segue per tutti i lavoratori:

Prevenzione antinfortunistica: 10 ore

Disciplina rapporto: 6 ore

Organizzazione lavoro: 4 ore

Le disposizioni di cui a punto 3) delle deliberazioni sono richiamate con gli adattamenti di cui ai precedenti capoversi trovano applicazione anche nei confronti dei progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'art 16, comma 2, lettera a), della L. 451/1994.

I progetti possono prevedere una diversa ripartizione delle 20 ore predette, fermo restando l'obbligo di riservare a ciascuna delle tre aree tematiche suindicate almeno 4 ore.

I progetti predisposti ai sensi del comma 10 dell'articolo 16 della L. 451/1994 devono contenere l'indicazione delle imprese presso le quali avrà esecuzione il contratto, nonché dei prevedibili periodi di permanenza presso ciascuna di esse. Nel progetto di formazione e lavoro dovranno essere indicate le modalità di svolgimento delle attività formative previste dal presente accordo e l'eventuale ripartizione delle predette attività tra le diverse imprese.

2) Tipologie contrattuali.

Ai sensi e per gli effetti di cui a l'art. 16, commi 2,4,5 e 6, della legge n. 451/1994:

a) sono considerate "Elevate":

a.1) tutte le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nei livelli superiori a quartultimo dei livelli previsti dal sistema classificatorio stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro;

a.2) le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nel quartultimo livello, per le quali si preveda autonomia operativa e/o funzioni di responsabilità, coordinamento e controllo:

b) sono considerate "Intermedie":

b.1) le professionalità corrispondenti a le qualificazioni inquadrate nel quartultimo livello non considerate "elevate" ai sensi del precedente punto a.2);

b.2) tutte le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nel terzultimo b.3) le

professionalità corrispondenti a le qualificazioni inquadrate nel penultimo livello;

b.3.1 che abbiano le caratteristiche proprie delle figure professionali di operaio qualificato anche se non denominate esplicitamente come tali, nonché delle figure aventi un contenuto professionale equivalente, comprese quelle per le qua i la declaratoria stabilita dal contratto nazionale di categoria preveda espressamente la possibilità di acquisire le conoscenze professionali di cui a la declaratoria medesima anche attraverso la frequenza di un corso di formazione;

b.3.2.) rispetto alle quali specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevedano la parificazione con figure professionali di operaio qualificato mediante il passaggio a terzultimo livello a termine di periodi di durata predeterminata, salvo diversa determinazione prevista dal C.C.N.L..

L'identificazione delle figure professionali di operaio qualificato di cui al precedente punto b.3.1) non esplicitamente denominate come tali sarà effettuata sulla base degli elementi desumibili dalla declaratoria e/o dalle esemplificazioni previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero mediante l'utilizzazione di tabelle di comparazione con precedenti classificazioni del persona e eventualmente contenute o richiamate dal contratto stesso o delle tabelle in uso nei singoli settori dopo l'introduzione dell'inquadramento unico.

Le Associazioni nazionali stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro potranno procedere ad una specificazione delle professionalità intermedie e di quelle elevate.
Le eventuali specificazioni concordate a livello nazionale di categoria, ivi comprese quelle contenute in pattuizioni contrattuali già intervenute a medesimo livello, costituiscono parte integrante della regolamentazione interconfederale ai fini della verifica della conformità dei progetti ad opera delle Commissioni bilateri.

I contratti di cui all'art. 16, comma 2, lettera b), della legge n. 451/1994 possono essere stipulati sia per le qualificazioni corrispondenti alle professionalità intermedie ed elevate che per le a tre qualificazioni indicate nel punto 2, primo capoverso, dell'accordo interconfederale 18.12.1988, con le quali le parti convengono di identificare le professionalità di cui all'art. 8, comma S, della legge n. 407/1990.

Chiarimenti a verbale al paragrafo 2.

I criteri suesposti non interferiscono nelle determinazioni propone del livello nazionale di categoria in ordine all'assetto contrattuale della classificazione del personale.

3) Inquadramento e trattamento economico e normativo.

Prima del punto 7.1, dell'accordo interconfederale 18.12.1988, è inserito il seguente periodo: "L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito dal presente accordo non può comportare l'esclusione dei lavoratori con rapporto di formazione e lavoro dall'utilizzo dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte a persona e con rapporto di lavoro subordinato nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa previste dal C.C.N.L. (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.)" Nel punto 7.2, primo periodo, dell'accordo interconfederale le parole "per più di due livelli" sono sostituite dalle parole "per più di un livello", fermo/ restando, per i contratti di cui alla lettera a), numero 1), dell'art. 16, comma 2, della legge n. 451/94 ed alla lettera b) del medesimo comma 2, per i quali il progetto preveda il penultimo livello come livello di destinazione, il passaggio del lavoratore a tale livello dopo sei mesi di effettivo servizio.

Alla fine del 1° capoverso, del punto 7.2 dell'accordo interconfederale è aggiunto il seguente periodo: "Con specifico riferimento alle erogazioni aziendali di cui al Protocollo 23 luglio 1993 i contratti collettivi nazionali di lavoro potranno concordare se e con quali modalità ricomprendere i predetti lavoratori".

In deroga a quanto previsto al punto 7.2, secondo capoverso; dell'accordo interconfederale 18.12.1988, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro nei casi di cui a punto b.3.2) del precedente paragrafo 2 (Tipologie contrattuali) saranno inquadrati nel penultimo livello all'anno della assunzione. Il periodo intercorrente tra la assunzione dei lavoratori predetti con contratto di formazione e lavoro e l'eventuale conferma in servizio degli stessi con rapporti di lavoro a tempo indeterminato verrà integralmente considerato utile ai fini della individuazione, secondo i criteri di computo stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dei periodi a termine dei quali i contratti collettivi medesimi prevedono il passaggio al terzultimo livello, se tali periodi sono superiori alla durata del rapporto di formazione e lavoro. Se i predetti periodi sono pari o inferiori a la durata del rapporto di formazione e lavoro, è considerato utile, ai funi e con le modalità sopra precisate, il 50% della durata del rapporto di formazione e lavoro.

I limiti percentuali di cui a presente paragrafo trovano applicazione salvo diversa specificazione della contrattazione collettiva di categoria.

4) Armonizzazione del testo contrattuale con la vigente disciplina legislativa.

Sono eliminate da testo dell'accordo interconfederale le seguenti clausole, non più compatibili con la vigente disciplina legislativa: punto 4 e primo capoverso del relativo "chiarimento a verbale"; punto 8. Nel primo periodo del punto 1 dell'accordo interconfederale sono soppresse le parole: "che non richiedono i finanziamenti pubblici di cui a successivo comma 4".

Le disposizioni di cui al punto 7.3, dell'accordo interconfederale 18.12.1988, non si applicano nel caso in cui i contratti di cui all'art. 16, comma 2, lettera b), della legge n. 451/1994 non siano trasformati, alla scadenza, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Nello “schema riepilogativo” costituente l’allegato 1 all’accordo interconfederale 18.12.1988, dovrà essere esplicitamente indicato se il contratto di formazione e lavoro, alla stipulazione del quale il progetto è preordinato rientra nella tipologia di cui all’art. 16, comma 2, lettera a), della legge n. 451/94 oppure nella tipologia di cui a la lettera b) del medesimo comma 2.

Nei casi in cui l’impresa abbia indicato la tipologia contrattuale di cui alla lettera a) del citato comma 2, nello schema dovrà essere altresì specificato se il contratto è mirato a la acquisizione di una professionalità elevata oppure di una professionalità intermedia.

Nello “schema riepilogativo” suindicato è soppressa la sezione “situazione aziendale circa contratti di formazione e lavoro”, in quanto tale sezione non è compatibile con l’art. 8, comma 6, della legge 407/1990, modificato all’art. 16, comma 11, della legge n. 451/94.
5) Decorrenza.

Le disposizioni di cui ai precedenti paragrafi trovano applicazioni nei confronti dei progetti presentati successivamente al 31.3.1995 e dei contratti di formazione e lavoro stipulati in attuazione di essi.

Nota a verbale

Le disposizioni dell’accordo interconfederale 18.12.1988, come integrate dalla presente intesa, trovano applicazione a decorrere dall’1.4.1995, anche per i progetti di formazione e lavoro delle imprese già aderenti all’Asap, ed ora alla Confindustria, e per le assunzioni previste dai medesimi progetti. Resta convenuto che ai rapporti di formazione e lavoro in essere alla data del 31.3.1995, ovvero a quelli instaurati entro il 30.6.1995 in base a progetti presentati, autorizzati o ritenuti conformi alla data del 31.3.1995, presso imprese già aderenti all’Asap ed ora alla Confindustria, continuerà ad applicarsi, fino alla loro scadenza, la disciplina di cui all’accordo 23.6.1989 stipulato da Asap e Cgil, Cisl e Uil, se il progetto sia stato presentato, autorizzato o ritenuto conforme sulla base di tale disciplina.

Dichiarazione congiunta

Le parti si danno atto che l’eventuale variazione della data di decorrenza delle disposizioni di cui all’art. 16 della legge n. 451/1994 stabilita dal D.L. 9.12.1994, n. 674, determinerà una corrispondente variazione della data di decorrenza del presente accordo.

II - Organismi bilaterali e formazione professionale.

La concreta realizzazione dell’indagine sui fabbisogni di professionalità continua ad avere importanza centrale ai fini dell’attuazione del protocollo del 20.1.1993.

La disponibilità dei dati sulla natura dei fabbisogni rilevati mediante l’indagine consentirebbe infatti l’attuazione dei compiti più qualificanti assegnati dal protocollo agli organismi paritetici, quali il sistematico esercizio di un ruolo attivo nei confronti delle pubbliche istituzioni preposte alla programmazione delle attività formative e la prospettazione di interventi di riqualificazione professionale atti a facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità.

Le confederazioni stipulano confermano il proprio impegno a promuovere la stipulazione con le autorità competenti della convenzione prevista dal protocollo per la realizzazione dell’indagine relativa ai fabbisogni.

Esse concordano inoltre sull’opportunità di dare impulso alla realizzazione di altre iniziative, previste dal protocollo, distinte ed autonome rispetto all’indagine predetta.

Per un rilancio del ruolo degli organismi bilaterali, le parti confermano quanto previsto nel protocollo in merito agli aspetti organizzativi e all’attribuzione dei compiti a livello nazionale e regionale, procedendo contestualmente all’individuazione di alcune urgenti azioni, funzionali a tale obiettivo.

In particolare esse concordano sulla necessita di:

1 - istituire, con un paritetico contributo finanziario delle parti firmatarie, nel limiti di impegno di spesa necessario alla sua formale costituzione, l’Organismo Nazionale Bilaterale sotto forma di organismo con personalità giuridica ed articolato in sedi locali attraverso gli Organismi Bilaterali Regionali che faranno parte integrante dello stesso organismo;

2 - verificare la situazione in essere, in merito alle attività svolte dagli Organismi Bilaterali, ai fine di sviluppare le attività previste dai Protocollo del gennaio 1993, in particolare per lo sviluppo della formazione continua, ricorrendo anche a sostegno tecnico-progettuale agli interventi di formazione continua prevista dai programmi dell’Obiettivo 4 del Fondo sociale europeo e dalla legislazione nazionale (con particolare riferimento all’art. 9, comma 3, della legge n. 236/1993) e regionale, nonché di quanto indicato ai punto A2 del protocollo stesso in merito alla predisposizione ed alla sperimentazione di modelli formativi per le donne, per i disabili, per i disoccupati di lunga durata e per lavoratori in mobilità. Per questi ultimi dovranno essere promossi in maniera diffusa gli interventi degli Organismi bilaterali previsti ai punti A4 e A5 del Protocollo;

3 - definire a livello di Organismo Bilaterale interconfederale, anche con il supporto delle categorie, così come già definito nel Protocollo del gennaio 1993, gli indirizzi ed i criteri operativi da attuare a cura degli Organismi Bilaterali Regionali sia nei confronti degli interlocutori istituzionali, sia per la progettazione delle iniziative formative antinfortunistiche di cui alla normativa di recepimento della Direttiva Cee 89/391, da effettuare per i lavoratori da assumere con contratto di formazione e lavoro, nell'ambito della formazione prevista dalle presenti intese, e per gli altri lavoratori, al verificarsi delle condizioni previste dalla normativa di recepimento;
4 - individuare, d'intesa con gli organismi paritetici di tre regioni meridionali, alcune iniziative sperimentali nell'ambito di quelle previste dal Protocollo, rispetto alle quali l'organismo nazionale si rende disponibile a fornire all'organismo regionale, con modalità da concordare, il supporto e l'assistenza alla progettazione ed alla esecuzione dell'iniziativa prescelta;

5 - promuovere la realizzazione di un intervento di formazione dei quadri degli organismi regionali; infatti il corretto funzionamento degli Organismi richiede un preventivo periodo di formazione dei suoi componenti, per acquisire la necessaria sensibilità su alcuni temi "politici". Per esempio, sarebbe opportuna un'opera di diffusione delle conoscenze sui vari modelli di relazioni industriali, in rapporto all'attività di programmazione aziendale dell'attività di formazione e sulla successiva gestione. Questa iniziativa potrebbe essere finanziata con il contributo del Fondo Sociale Europeo e, in particolare, in base a quanto previsto dal Piano Nazionale di Sviluppo relativo all'obiettivo 4 in materia di "… formazione degli esperti delle parti sociali";

6 - elaborare moduli di base per la realizzazione degli interventi formativi di cui all'art. 16 della legge 451/94, anche al fine della definizione del modello perla certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori alla scadenza del contratto di formazione come previsto dai comma 9 del predetto articolo. Gli Organismi Bilaterali regionali potranno intervenire presso le Regioni affinché prevedano, nei loro Piani spazi consistenti per l'effettuazione degli interventi formativi da parte delle strutture convenzionate utilizzando le relative risorse comunitarie disponibili concernenti l'obiettivo 3 del Fondo Sociale Europeo.

Gli Organismi regionali potranno attivarsi per l'accesso ad altre fonti di finanziamento comunitarie, nazionali o regionali.

Sul piano operativo, per giungere all'attuazione concreta delle iniziative sopradescritte e alla definizione di un assetto organizzativo compiuto, l'Organismo Nazionale Bilaterale usufruirà dall'1.4.1995, di un apposito locale attrezzato messo a disposizione da Confindustria e delle risorse necessarie a svolgere le funzioni di Segreteria, per procedere:

entro il 31.5.1995:

- alla verifica della situazione in essere di cui al punto 2):

- alla predisposizione dei modelli formativi inerenti al cfl di cui ai presente accordo e relativa definizione del modulo per la certificazione di risultati di cui al punto 6);

- alla elaborazione e presentazione del programma di formazione dei quadri delle organizzazioni firmatarie, membri degli Organismi Bilaterali costituiti o in via di costituzione di cui ai punto 5):

entro il 30.6.1995:

- ad individuare, sulla base dei risultati acquisiti dalla verifica della situazione in essere e delle azioni avviate nella prima fase, la formula giuridica più idonea all'attuazione di quanto previsto al punto 1) del presente accordo;

entro il 31.7.1995:

- alla elaborazione di un piano promozionale nei confronti dei rispettivi sistemi associativi per l'avvio operativo degli Organismi regolamentati.

Ad ogni scadenza le parti procederanno all'esame del lavoro svolto per assumere le relative decisioni operative al fine di giungere alla definitiva costituzione dell'Organismo Bilaterale Nazionale e delle sue articolazioni territoriali.

A prescindere da queste scadenze e al fine di realizzare i compiti che il protocollo del gennaio 1993 assegna agli Organismi, le parti ritengono opportuno che essi usufruiscano di una fonte di finanziamento certa nel tempo e nell'ammontare.

L'accordo prevede una serie di attività a carattere sistematico, che presuppongono una programmazione su base annuale e pluriennale.

Per questo le parti ritengono opportuno che, al di là delle capacità autonome di finanziamento che tali organismi saranno in grado di sviluppare, si realizzi una modifica dell'attuale legislazione ai fini di utilizzare le attuali risorse pari ai gettito originato dal prelievo dello 0,30% o a parte di esso per il finanziamento delle attività degli organismi bilaterali, nell'ambito di una legislazione per la costituzione anche nel nostro Paese di un vero sistema di formazione continua.

Allegati

Allegato 7

Legge 9.12.1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

Art. 1 - È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli, della gerarchia professionale.

La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche. se attuata:

1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di pre-selezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti.

Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 2 - La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione della retribuzione debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 3 - È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella cartiera.

Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30.12.1971, n.

1204, sono considerate ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Art. 4 - Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentati e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della precedente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.

La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi all'entrata in vigore della presente legge. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.

Nelle ipotesi di cui ai comma precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15.7.1966, N. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

Art. 5 - Nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali.

Il divieto di cui al comma precedente può essere diversamente disciplinato, o rimosso, mediante contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione a particolari esigenze della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi. Della relativa regolamentazione le parti devono congiuntamente dare comunicazione entro 15 giorni all'Ispettorato del lavoro, precisando il numero delle lavoratrici interessate.

Il divieto di cui al primo comma non ammette deroghe per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Art. 6 - Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'articolo 314/20 del Codice Civile, possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, lettera c), della legge 30.12.1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, primo comma, della legge di cui sopra, entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal secondo comma dello stesso articolo 7.

Art. 7 - Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'articolo 7 e dal secondo comma dell'articolo 15 della legge 30.12.1971, n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidato ai sensi dell'articolo 314/20 del Codice Civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché, nel caso di cui al secondo comma dell'articolo 7 della legge 30.12.1971, n. 1204, il certificato medico attestante la malattia del bambino.

Nel caso di cui al primo comma dell'articolo 7 della legge 30.12.1971, n 1204, il padre lavoratore, entro 10 giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonch6 alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni e degli altri enti pubblici, anche a carattere economico, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Art. 8 - Per i riposi di cui all'articolo 10 della legge 30.12.1971, n 1204, con effetto dall'1.1.1978, è dovuta dall'ente assicuratore di malattia, presso il quale la lavoratrice è assicurata, un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore

All'onere derivante agli enti di malattia per effetto della disposizione di cui al primo comma, si fa fronte con corrispondenti apporti dello Stato. A tal fine gli enti di malattia tengono apposita evidenza contabile.

Art. 9 - Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni por familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia o le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di CUI al comma precedente.

Art. 10 - Alla lettera b) dell'articolo 205 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30.6.1965, n. 1124, le parole "loro mogli e figli" sono sostituite con le parole "loro coniuge e figli".

Art. 11 - Lo prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità', la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

La disposizione di cui al precedente comma si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti por lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

Art. 12 - Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30.6.1965, n. 1124, e dalla legge 5.5.1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite por la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 13 - L'ultimo comma dell'articolo 15 della legge 20.5.1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

"Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso".

Art. 14 - Alle lavoratrici autonome che prestino lavoro continuativo nell'impresa familiare è riconosciuto il diritto di rappresentare l'impresa negli organi statutari delle cooperative, dei consorzi e di ogni altra forma associativa.

Art. 15 - Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli I e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunziato, in funzione di giudici del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunziato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

Contro il decreto è ammessa entro 15 giorni dalla commissione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.

Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'articolo 21, ultimo comma, della legge 6.12.1971, n. 1034.

Art. 16 - L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, primo, secondo e terzo comma, 2, 3 e 4 della presente legge, è punita con 1'ammenda da lire 200.000 a lire un milione.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 è punita con 1'ammenda da lire 20.000 a lire 100.000 per ogni lavoratrice occupata e por ogni giorno di lavoro, con un minimo di lire 400.000.

Per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 si applicano le penalità previste dall'articolo 31 della legge 30.12.1971, n. 1204.

Art. 17 - Agli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 9 e 11 della presente legge, valutati, in ragione d'anno, rispettivamente in 10 ed in 18 miliardi di lire, si provvede per l'anno finanziario 1977 con un'aliquota delle maggiori entrate di cui al decreto legge 8.10.1976, n. 691, convertito nella legge 30.11.1976, n. 786, concernente modificazioni al regime fiscale di alcuni prodotti petroliferi e del gas metano per autotrazione.

Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 18 - Il Governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

Art. 19 - Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le norme della presente legge. In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge.

Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le norme contenute nella presento legge.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Allegati

Allegato 8

Legge 30.12.1971, n. 1204 - Tutela delle lavoratrici madri

Titolo I

Norme protettive

1. Lo disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici, comprese le apprendiste, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamenti autonomo, dalle regioni, dalle province, dai comuni dagli altri enti pubblici e dalle società cooperative, anche se socie di queste ultime.

Alle lavoratrici a domicilio si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli Alle lavoratrici addotte ai servizi domestici e familiari si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 4, 5, 6, 8 e 9.

Sono fatte salve, in ogni caso, le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti, e da ogni altra disposizione.

2. Lo lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere: il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dai licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che io vietano.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa por la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione por la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale di cui alla tabella ammessa al decreto ministeriale 30.11.1964 e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del terzo comma del presente articolo, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e, sempreché non si trovino in periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, ha la precedenza nelle riassunzioni.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cm essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale.

3. È vietato adibire al "asporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. In attesa della pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri restano determinati dalla tabella annessa al decreto del Presidente della Repubblica 21.5.1953, n 568.

Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto di cui al comma precedente.

Le lavoratrici saranno, altresì, spostate ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto nei casi in cui l'ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le norme di cui all'articolo 13 della legge 20.5.1970, n. 300, qualora le lavoratrici vengano adibite a mansioni equivalenti o superiori.

4. È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i due mesi dopo il parto.

L'astensione obbligatoria dal lavoro è anticipata a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.
Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali.

5. L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione dl cm alla lettera a) del precedente articolo, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dall'ispettorato stesso, por i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano esser aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siamo ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni secondo il disposto del precedente articolo 3.

6. I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dogli articoli 4 e 5 della presente leggo devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

7. La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui alla lettera c) dell'articolo 4 della presente legge, por un periodo, entro il primo anno di vita del bambino, di sei mesi, durante il quale le sarà conservato il posto.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a due anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

8. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non possono essere godute contemporaneamente ai periodi di astensione obbligatoria dal lavoro di cui agli articoli 4 e 5, nonch6 a quelli di assenza facoltativa di cui all'articolo 7 della presente legge.

9. Alle lavoratrici spetta l'assistenza di parto da parte dell'istituto presso il quale sono assicurate por il trattamento di malattia, arche quando sia stato interrotto il rapporto di lavoro, purché la gravidanza abbia avuto inizio quando tale rapporto era ancora sussistente.

Alle lavoratrici spetta, altresì, l'assistenza ospedaliera anche nei casi di parto normale nelle forme e con le modalità previste dalle norme vigenti.

Le lavoratrici gestanti possono sottoporsi a visite sanitarie periodiche gratuite a cura dell'istituto presso il quale sono assicurate. Le

norme di cui al presente articolo si applicano anche ai familiari dei lavoratori aventi diritto all'assistenza sanitaria.

10. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, e in tale caso non comportino il diritto ad uscire dall'azienda, quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26.4.1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

11. In sostituzione delle lavoratrici assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni della presente legge, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato in conformità al disposto dell'articolo I, lettera b), della legge 18.4.1962 n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e con l'osservanza delle norme della legge stessa.

12. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a noma del precedente articolo 2, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Titolo II
Trattamento economico

13. Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratoci di cui all'articolo I, comprese le lavoratrici a domicilio e le addette ai servizi domestici e familiari, salvo quanto previsto dal successivo comma.

Alle dipendenti dalle amministrazioni di Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle regioni, dalla province, dai comuni e dagli altri enti pubblici si applica il trattamento economico previsto dai relativi ordinamenti salve le disposizioni di maggior favore risultanti dalla presente legge.

14. A decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge, al fine di consentire nel periodo immediatamente precedente e seguente il parto, l'astensione delle lavoratrici mezzadre e colone dal lavoro di campi e la buona coltivazione del fondo, il mezzadro e il concedente, nei casi di provata necessità sono tenuti a concordare l'assunzione di una unità lavorativa, la cui spesa sarà ripartita a metà tra mezzadro e concedente A partire dalla stessa data, alle lavoratrici mezzadre e colone spetta, per tutto il periodo di astensione obbligatoria precedente e successiva al parto previsto per le salariate e braccianti agricole, una indennità giornaliera, che verrà erogata dall'Inam in misura pari all'80 per cento del reddito medio giornaliero colonico. Tale reddito viene stabilito, in via presuntiva, per ogni due anni, con decreto del Ministero per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di categoria; per la prima applicazione della presente legge tale reddito è fissato in lire 1.300 giornaliere.

Trova applicazione anche nei confronti delle colone e mezzadre la norma di cui all'articolo 9 della presente legge.

15. Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per rutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

A partire dall'1.1.1973, le lavoratrici, escluse quelle a domicilio e quelle addette ai servizi domestici e familiari hanno diritto, altresì, ad una indennità giornaliera pari al 30 per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza facoltativa dal lavoro prevista dal primo comma dell'articolo 7 della presente legge.

Le indennità di cui ai commi precedenti sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore di malattia presso il quale la lavoratrice è assicurata e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa.

16. Agli effetti della determinazione della misura delle indennità previste nell'articolo precedente, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria del lavoro per malattia.

Al suddetto importo va aggiunto, eccezion fatta per l'indennità di cui al secondo comma dell'articolo precedente, il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità eventualmente erogati alla lavoratrice.

Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della terminazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso.

Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorativi, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.
(Per lo operaie del settore agricolo, per retribuzione si intende quella determinata ai sensi dell'articolo: 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27.4.1968, n. 488 per i salariati fissi).

Nei confronti delle impiegate, per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente, a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione.

17. L'indennità di cui al primo comma dell'art. 15 è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 2, lettera b) e c), che si verifichino durante i periodi di interdizione dal lavoro previsti dagli articoli 4 e 5 della presente legge.

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, sospese, assenti, dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità di cui al pomo comma dell'articolo l5 purché tra l'inizio della sospensione dall'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni. Ai fini del computo dei predetti 60 giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali.

Qualora l'astensione, obbligatoria dal lavoro abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi all'inizio della astensione obbligatoria, disoccupata e in godimento dell'entità di disoccupazione, essa ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel precedente comma ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'astensione obbligatoria dal lavoro non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo risultino a suo favore ai fini dell'assicurazione di malattia 26 contributi settimanali.

La lavoratrice che nel caso di astensione obbligatoria dal lavoro iniziata dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio dell'astensione obbligatoria, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

18. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4 della presente legge, spetta alle lavoratrici a domicilio, a carico dell'Inam, l'indennità giornaliera di cui al precedente articolo 15 in misura pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia della stessa industria.

Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma precedente, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria nel territorio nazionale.

Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

La corresponsione dell'indennità di cui al primo comma del presente articolo è subordinata alla condizione che all'inizio della astensione obbligatoria, la lavoratrice riconsegni al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

19. Per le lavoratrici addette ai servizi domestici familiari, l'indennità di maternità di cui all'articolo 15 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le norme stabilite dal decreto delegato emanato ai sensi dell'articolo 35, lettera d), della legge 30.4.1969, n. 153.

Fino al momento in cui entreranno in vigore le norme del decreto delegato indicato nel comma precedente, continuano ad applicarsi le disposizioni del titolo III della legge 26.8.1950, n. 860, relative alle lavoratrici domestiche.

20. L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, esclusa quella procurata, è considerata a tutti gli effetti come malattia salvo quanto disposto dall'articolo 12 del decreto del Presidente della Repubblica 21.5.1953, n. 568.

21. Per la copertura degli oneri derivanti dalle norme di cui ai titoli primo e secondo della presente legge, di competenza degli enti che gestiscono l'assicurazione contro le malattie, è dovuto dai datori di lavoro agli enti predetti un contributo sulle retribuzione di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

a) dello 0,53 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria;
b) dello 0,31 per cento sulla retribuzione per, il settore del commercio c) dello 0,20 per cento sulla retribuzione per il settore del credito assicurazione e servizi tributari appaltati;

d) di lire 2,43 per ogni giornata di uomo e di lire 1,95 per ogni giornata di donna o ragazzo per i salariati fissi; di lire 2,95 per ogni giornata di uomo e di lire 2,32 per ogni giornata di donna o ragazzo per i giornalieri di campagna e compartecipanti per il settore dell'agricoltura.

Il contributo è dovuto per ogni giornata di lavoro accertata ai fini dei contributi unificati in agricoltura di cui al decreto - legge 28.11.1938, n. 2138, e successive modificazioni, ed è riscosso unitamente ai contributi predetti.

A partire dall'1.1.1973 è dovuto all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie un contributo annuo di lire 25.000 milioni da parte della Cassa unica assegni familiari.

Per gli apprendisti è dovuto un contributo, di lire 32 settimanali.

Per i lavoratori a domicilio tradizionali è dovuto un contributo di lire 120 settimanali.

Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" è dovuto un contributo pari allo 0,15 per cento della retribuzione.

Per i lavoratori iscritti all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i lavoratori dello spettacolo è dovuto un contributo pari allo 0,53 per cento della retribuzione Per i lavoratori iscritti all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli impiegati dell'agricoltura è dovuto un contributo pari allo 0,50 per cento della retribuzione.

Per i lavoratori iscritti alle tasse di soccorso di cui al regio decreto 8.1.1931 numero 148, e successive modificazioni, è dovuto un contributo pari allo 0,53 per cento della retribuzione. Tale contributo non è dovuto per; il personale addetto alle autolinee extraurbane in concessione iscritte alle Casse di soccorso istituite per effetto della legge 22.9.1960, n. 1054, per le quali il contributo previsto a carico dei datori di lavoro dall'articolo 2, n. 2) dei rispettivi statuti è comprensivo dell'onere derivante dalla erogazione del trattamento economico per le lavoratrici madri.

Le eventuali eccedenze fra il gettito dei contributi e le prestazioni erogate saranno devolute, nell'ambito di ciascun istituto, ente o cassa, all'associazione obbligatoria contro le malattie.

Riguardo al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo si applicano le norme relative ai contributi per l'assicurazione obbligatoria con le malattie.

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dalla presente legge può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

22. L'assicurazione di maternità per le lavoratrici a domicilio tradizionali e per le addette ai servizi domestici familiari, gestita dall'Inps è trasferita con i relativi avanzi di gestione all'Inam.

Titolo III

Corresponsione di un assegno di natalità alle coltivatrici dirette, alle lavoratrici artigiane e alle lavoratrici esercenti attività commerciale

23. Omissis.

24. Omissis.

25. Omissis.

26. Omissis.

27. Omissis.

Titolo IV

Disposizioni varie, vigilanza e penalità

28. Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4 lettera a), della presente legge le lavoratrici di cui all'articolo l della presente legge dovranno consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore delle indennità giornaliere di maternità il certificato medico indicante la data presunta dal parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

29. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione della presente legge sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

30. La vigilanza sulla presente legge è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso l'ispettorato del lavoro.

Al rilascio dei certificati medici di cui alla presente legge sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità, salvo quanto previsto dai commi successivi.

Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al precedente comma, il datore di lavoro o l'istituto pressa il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero, di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

I medici dell'Ispettorato del lavoro hanno facoltà di controllo.

Il certificato medico attestante la malattia del bambino, di cui al secondo comma dell'articolo 7 della presente legge, può essere redatto da un medico di libera scelta della lavoratrice.

L'astensione dal lavoro di cui all'articolo 5, lettera a) della presente legge è disposta dall'ispettorato del lavoro in base ad accertamento medico, per il quale l'ispettorato del lavoro ha facoltà di delegare gli ufficiali sanitari o di avvalersi dei servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o di enti pubblici e di istituti specializzati di diritto pubblico. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 5 della presente legge è disposta dall'ispettorato del lavoro oltreché su istanza dalla lavoratrice, anche di propria iniziativa, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che hanno dato luogo all'astensione medesima.

Parimenti, lo spostamento delle lavoratrici ad altre mansioni, di cui al terzo comma dell'articolo 3 della presente legge, è disposto dall'ispettorato del lavoro sia di propria iniziativa, sia su istanza della lavoratrice.

Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale di cui all'ultimo comma dell'articolo 4 della presente legge, l'anticipazione dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui al secondo comma dell'articolo sopracitato è disposta dall'ispettorato del lavoro.

I provvedimenti dell'ispettorato del lavoro in ordine a quanto previsto dai commi sesto, settimo, ottavo e nono del presente articolo sono definitivi.

31. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 2, 3, 4, 5, e 10 della presente legge nonché il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 7 della presente legge sono puniti con l'ammenda da lire 20.000 a lire 100.000 per ciascuna lavoratrice cui si riferisce l'inosservanza delle norme di legge.

32. Con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministero per il lavoro e la previdenza sociale, entro 90 giorni, saranno emanate norme regolamentari per l'applicazione della presente legge.

33. Sono abrogate le disposizioni della legge 26.8.1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive modificazioni in contrasto con le norme della presente legge.

34. Le disposizioni contenute negli articoli 11, 12 e 13 della legge 26.8.1950 n. 860), continuano ad applicarsi in via transitoria ai datori di lavoro che, ai sensi della legge stessa, abbiano istituito camere di allattamento o asili nido aziendali funzionanti alla data del 15.12.1971.

L'ispettorato del lavoro sentite le organizzazioni sindacali aziendali, può autorizzare la chiusura delle camere di allattamento e degli asili nido aziendali di cui al precedente comma in relazione alle effettive esigenze delle lavoratrici occupate nell'azienda ed all'attuazione del piano quinquennale per l'istituzione di asili nido comunali con concorso dello Stato.

35. La presente legge entra in vigore alla data della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale salvo le diverse decorrenze fissate dagli articoli precedenti e salvo quanto previsto dal successivo comma.
Alle lavoratrici che al momento dell'entrata in vigore della presente legge sono assenti dal lavoro ai sensi dell'articolo 5, lettera a), della legge 26.8.1950, n. 860 si continua ad applicare la norma citata fino all'esaurimento del periodo di cui alla presente lettera stessa.

D.P.R. 25.11.1976, n. 1026

Regolamento di esecuzione della legge 30.12.1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri. Il

Presidente della Repubblica

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione

Visto l'art. 32 della legge 30.12.1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri;

Udito il parere del Consiglio di Stato;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del; Ministero per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

1. Le norme che vietano il licenziamento non escludono il licenziamento per esito negativo della prova.

2. Nel caso che il bambino sia nato morto, o sia deceduto durante il periodo di interdizione dal lavoro, il divieto di licenziamento cessa alla fine di tale periodo. Ove il bambino sia deceduto dopo il periodo di interdizione e prima del compimento di un anno di età, il divieto cessa dieci giorni dopo la sua morte.

3. Ricorre il caso di colpa grave previsto dalla lettera a) dell'art. 2 della legge ove la lavoratrice dia luogo a fatti rientranti nella fattispecie di cui all'art. 2119 del codice civile.

La riconsegna del lavoro, da parte della lavoratrice a domicilio, di cui all'ultimo comma dell'articolo 18 della legge, è correlata con il divieto di effettuare prestazioni nei periodi di interdizione del lavoro sicché il relativo rapporto permane a tutti gli effetti.

La lavoratrice che venga a trovarsi nelle condizioni fissate dal quarto comma dell'art. 2 della legge, deve produrre alla competente sezione di collocamento il certificato medico di gravidanza di cui al successivo art. 14, o il certificato di assistenza al parto di cui al successivo art. 15, primo comma, necessari all'esercizio del diritto di precedenza nella riassunzione.

Il divieto di sospensione disposto dall'ultimo comma dell'art. 2 della legge opera anche nei casi di riduzione dell'orario di lavoro.

La lavoratrice, per tutto il periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento, nel caso di sospensione del reparto al quale è addetta non avente autonomia funzionale, sarà spostata ad altro reparto attivo dell'azienda e potrà essere adibita a mansioni differenti da quelle originarie, con l'osservanza del disposto dell'ultimo comma dell'art. 3 della legge.

4. Per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza ai fini previsti dall'art. 2, secondo comma, della legge, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto, indicata nel certificato medico di cui al successivo art. 14.

Il termine di 90 giorni fissato per la presentazione della certificazione decorre dal giorno successivo a quello nel quale si è determinata la cessazione effettiva del rapporto di lavoro.

La mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente fra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, o gratifica natalizia.

5. Il divieto di cui all'art. 3, primo comma, della legge si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

a) Quelli previsti dagli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 20.1.1976, n. 432, recante la determinazione dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri, ai sensi dell'art. 6 della legge 17.10.1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti;
b) Quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19.3.1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

c) Quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30.6.1965, numero 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

d) I lavoratori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti di cui all'art. 65 dei decreto del Presidente della Repubblica 13.2.1964, n. 185 durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

e) I lavori su scale e impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

f) I lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo interdizione dal lavoro;

g) I lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante: durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro;

h) I lavori con macchina mossa a pedale, comandate a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

i) I lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni:

durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

1) I lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto:

m) I lavori agricoli che implicano la manifestazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

n) I lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro o) I lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione del lavoro.

Il periodo per il quale previsto, ai sensi del terzo comma dell'art. 3 della legge, che la lavoratrice possa essere spostata ad altre mansioni, può essere frazionato in periodi minori anche rinnovabili, su disposizione dell'ispettorato del lavoro, tenuto anche conto dello stato di salute dell'interessata. L'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3 terzo comma, e dell'art. 5 lettera b), della legge anche quando vi siano periodi di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, il certificato medico di gravidanza dovrà essere presentato il più presto possibile. Ad ogni modo, eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali pero diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detto documento.

6. Il computo del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, lettera c), della legge decorre dal giorno successivo a quella del parto.

7. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato.

8. La lavoratrice che intenda avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro disposto dall'articolo 7, primo comma della legge, deve darne comunicazione al datore di lavoro e all'istituto assicuratore ove quest'ultimo sia tenuto a corrispondere la relativa indennità, precisando il periodo dell'assenza, che è frazionabile.

9. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro di cui agli articoli 4, 5 e 7 della legge sono considerati utili, agli effetti del diritto alla pensione e della determinazione della misura di questa a norma dell'art. 56, n. 3 del regio decreto - legge 4.10.1935; numero 1827 convertito con modificazioni nella legge 6.4.l936, n. 1155, e dell'articolo unico del decreto del Presidente della Repubblica 15.12.1970, n. 1288.

10. Fermo restando che i riposi di cui all'articolo 10 della legge devono assicurare alla lavoratrice la possibilità di provvedere all'assistenza diretta del bambino, la loro distribuzione nell'orario di lavoro deve essere concordata tra la medesima e il datore di lavoro, tenendo anche conto delle esigenze del servizio.

In caso di mancato accordo; la distribuzione dei riposi sarà determinata dall'ispettorato del lavoro.
Non è consentito alcun trattamento economico sostitutivo.

11. Le dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'art. 2 della legge, il divieto di licenziamento devono essere comunicate dalla lavoratrice anche all'ispettorato del lavoro che le convalida.

A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

12. Ai fini dell'applicazione dell'art. 20 della legge, l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, si considera aborto. È considerato invece come parto a tutti gli effetti l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva ad 180° giorni dall'inizio della gestazione.

Per il computo dei periodi di cui ai precedenti commi del presente articolo, l'inizio dello stato di gravidanza è stabilito secondo i criteri fissati dal primo comma dell'art. 4 del presente decreto.

13. Le lavoratrici agricole, per fruire dei benefici di cui all'art. 15 della legge, devono dimostrare tale qualifica comprovandola con la iscrizione negli elenchi nominativi o con il certificato di cui all'art. 4, quarto comma, del decreto legislativa luogotenenziale 9.4.1946 n. 212, a prescindere, rispettivamente dalla data di pubblicazione degli elenchi e del rilascio del certificato.

14. Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportare:

a) le generalità della lavoratrice;

b) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta, dell'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia;

c) il mese di gestazione alla data della visita;

d) la data presunta del parto.

Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

Il certificato di gravidanza, deve essere rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'istituto assicuratore.

Qualora il certificato non risulti redatto in conformità al disposto di cui al primo comma del presente articolo, il datore di lavoro e 1'istituto assicuratore possono chiederne la regolarizzazione. La regolarizzazione è necessaria quando nel certificato non è indicata la data presunta del parto.

15. Per i diritti conseguenti al parto, la lavoratrice deve produrre, entro 15 giorni dall'evento, al datore di lavoro e all'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia, il certificato di assistenza al parto dal quale risulti la data dell'evento medesimo.

Ugualmente in caso di aborto spontaneo o terapeutico, la lavoratrice deve produrre entro 15 giorni, il certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'aborto e quella che sarebbe stata la data presunta del parto.

Si prescinde dall'invio delle certificazioni indicate nei commi precedenti nonché di quelle di cui al precedente articolo, agli istituti assicuratori, per le lavoratrici dipendenti dallo Stato, dalle regioni, dalle province, dai comuni e dagli altri enti pubblici, in quanto tenuti a corrispondere direttamente il trattamento economico di maternità.

16. Il datore di lavoro tenuto a rilasciare la lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione dalla stessa prodotta. Il datore di lavoro è tenuto altresì a conservare le certificazioni predette a disposizione dell'ispettorato del lavoro per tutto il periodo nel quale la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

17. Il datore di lavoro o l'istituto assicuratore, ricevuto il certificato medico di gravidanza può richiedere una visita medica di controllo all'ispettorato del lavoro, che la effettuerà a propria discrezione. Ove L'ispettorato ritenga necessario affidare a terzi sanitari accertamenti specialistici, le relative spese sono a carico del richiedente.

18. La lavoratrice nelle condizioni previste dall'art. 5 lettera a), della legge, per poter fruire dell'astensione obbligatoria del lavoro, dovrà produrre all'ispettorato del lavoro una domanda corredata del certificato medico di gravidanza di cui al precedente art. 14, del certificato medico attestante le condizioni previste dalla richiamata lettera a), nonché ogni altra documentazione che ritenga utile.
Il termine di sette giorni previsto dal sesto comma dell'art. 30 della legge decorre dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa.

All'atto della ricezione della documentazione, l'ispettorato del lavoro rilascerà apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali verrà prodotta al datore di lavoro a cura della lavoratrice. In ogni caso, qualora entro il termine cui al precedente comma non sia stato emanato il provvedimento dell'ispettorato del lavoro, la domanda si considera accolta.

L’ispettorato del lavoro è comunque tenuto ad emanare il provvedimento anche oltre il settimo giorno per determinare la durata della astensione dal lavoro. Peraltro qualora il provvedimento dell’ispettorato non sia ancora intervenuto la lavoratrice riprenderà il lavoro alla scadenza del termine indicato nel certificato medico da essa prodotto. Il provvedimento decorrerà in ogni caso dalla data di inizio dell’astensione dal lavoro.

Ai fini dei precedenti commi del presente articolo, l’ispettorato provinciale competente è quello nel cui territoriale la lavoratrice risiede abitualmente.

Le visite di controllo per il caso considerato nella lettera a) dell’art. 5 della legge sono gratuite. Sono a carico dell’istituto assicuratore di malattia le spese relative alle eventuali ricerche di laboratorio.

Per i casi di astensione dal lavoro indicati alle lettere b) e c) dell’art. 5 della legge qualora sia la lavoratrice, o il datore di lavoro, a presentare l’istanza ai sensi del settimo comma dell’art. 30 della legge, il provvedimento dell’ispettorato del lavoro deve anch’esso essere adottato entro il termine di cui al secondo comma del presente articolo.

L’emanazione del provvedimento è condizione essenziale per la astensione dal lavoro, che decorrerà dalla data del provvedimento stesso.

Ferma restando la facoltà di successivi accertamenti l’ispettorato del lavoro può disporre immediatamente l’astensione dal lavoro allorquando il datore di lavoro, anche tramite la lavoratrice secondo la richiamata lettera c) dell’articolo 5 della legge, produca una dichiarazione di quest’ultimo nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all’organizzazione aziendale, la impossibilità di adibirla ad altre mansioni.

I provvedimenti stabiliti dai commi precedenti debbono essere comunicati dall’ispettorato del lavoro alla lavoratrice, al datore di lavoro e, ove occorra, all’istituto assicuratore, ai fini del trattamento economico.

19. La lavoratrice a domicilio, all’inizio dell’astensione obbligatoria dal lavoro, deve far pervenire all’istituto assicuratore, oltre al certificato di gravidanza redatto nei termini indicati al precedente art. 14, una dichiarazione del committente; dalla quale quali risulti che sono state ottemperate le condizioni previste dall’ultimo comma dell’art. 18 della legge.

L’osservanza di tali condizioni dovrà altresì risultare dal libretto di controllo di cui all’art. 10 della legge 18.12.1973, n. 877.

20. Non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza, ancorché non rientrate nei casi previsti dalla lettera a) dell’art. 5 della legge, o da puerperio.

21. Il periodo durante il quale, ai sensi dell’articolo 14 della legge, il mezzadro, o il concedente, è tenuto, nei casi di provata necessità, a concordare l’assunzione di una unità lavorativa, non può avere durata superiore a quella fissata dalle lettere a), b) e c) dell’art. 4 della legge stessa.

22. In caso di permanenza, o di indebita assunzione al lavoro, della lavoratrice gestante o puerpera durante il periodo di interdizione, ferma restando la penalità per il datore di lavoro prevista dall’art. 31 della legge i l’istituto assicuratore non corrisponde le indennità di cui all’art. 15, primo comma, della legge medesima relativamente al periodo di permanenza al lavoro vietato.

L’importo delle giornate indennizzate indebitamente percepite dalla lavoratrice in conseguenza della condotta descritta nel comma precedente dovrà essere rimborsato all’istituto assicuratore.

Parimenti la lavoratrice che, assente dal lavoro ai sensi dell’art. 7, primo comma della legge, svolga attività comunque retribuita alle dipendenze di terzi, non ha diritto all’indennità di cui al secondo comma dell’art. 15 della legge ed è tenuta a rimborsare all’istituto assicuratore l’importo dell’indennità indebitamente percepita.

23. È abrogato il decreto del Presidente della Repubblica 21.5.1953, n. 568, recante il regolamento di attuazione della legge 26.8.1950, n. 860, sulla tutela delle lavoratrici madri dipendenti dai privati datori di lavoro.

Allegato 9

Legge 18.12.1973, n. 817 - Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio Art.

1

È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi o a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessori e attrezzature proprie e dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti della presente legge e in deroga a quanto stabilito dall'articolo 2094 del codice civile ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavorante a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esse esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi altra natura.

Art. 2

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportano l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

Le domande di iscrizione al registro di cui all'articolo 3 dovranno essere respinte quando risulti che la richiesta di lavoro da eseguirsi a domicilio viene fatta a seguito di cessione - a qualsiasi titolo - di macchinari e attrezzature trasferite fuori dell'azienda richiedente e che questa intenda in tal modo proseguire lavorazioni per le quali aveva organizzato propri reparti con lavoratori da essa dipendenti.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

Art. 3

I datori di lavoro che intendono commettere lavoro, ai sensi dell'articolo 1 della presente legge, sono obbligati ad iscriversi in apposito "registro dei committenti" presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

A cura dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione i datori di lavoro sono classificati in apposito schedario suddivisi per i vari tipi di lavoro a domicilio.

Qualora il datore di lavoro distribuisca o faccia eseguire lavoro a domicilio in più province dovrà essere iscritto nel registro di ciascuna provincia.

L'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione deve trasmettere alle dipendenti sezioni comunali l'elenco dei datori di 1avoro committenti lavoro a domicilio.

Il datore di lavoro che faccia eseguire lavoro al di fuori della propria azienda è obbligato a tenere un apposito registro, sul quale debbono essere trascritti il nominativo ed il relativo domicilio dei lavoratoli esterni all'unità produttiva, nonché l'indicazione del tipo e della quantità del lavoro da eseguire e la misura della retribuzione.

Il registro di cui al comma precedente, numerato in ogni pagina, deve essere presentato, prima dell'uso, all'ispettorato provinciale del lavoro per la relativa vidimazione.

Art. 4

Presso ciascuna sezione comunale dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituito un registro dei lavoratori a domicilio nel quale sono: iscritti i lavoratori che ne facciano richiesta o d'ufficio, quelli di cui al secondo comma del successivo articolo 5.

Il dirigente la sezione comunale o la commissione comunale quando sia costituita ai sensi del settimo comma del successivo articolo. 5 curano la tenuta e l'aggiornamento del registro, che può essere liberamente consultato. Il dirigente la sezione trasmette mensilmente l'elenco dei lavoratori iscritti nel registro all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

L'impiego dei lavoratori a domicilio avviene esclusivamente per il tramite delle sezioni comunali di collocamento.

È ammessa la richiesta nominativa.

Art. 5

Presso ogni ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita una commissione per il controllo del lavoro a domicilio.

La commissione cura la tenuta e l'aggiornamento del registro dei committenti il lavoro a domicilio e, su proposta di segnalazione del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o del capo dell'ispettorato provinciale del lavoro, può disporre l'iscrizione d'ufficio degli imprenditori inadempimenti nel registro dei committenti lavoro a domicilio. La commissione dispone l'iscrizione d'ufficio nel registro di cui al precedente articolo 4 dei lavoratori che non vi abbiano provveduto, su proposta della commissione comunale o su segnalazione dell'ispettorato provinciale del lavoro.

La commissione ha inoltre, il compito di accertare e studiare le condizioni in cui si svolge il lavoro domicilio e proporre all'ufficio o all'ispettorato del lavoro competente gli opportuni provvedimenti.

La commissione nominata con decreto del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, è dallo stesso presieduta ed è composta.

a) da capo dell'ispettorato provinciale de1 lavoro o da un suo delegato;

b) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani e da cinque rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo all'effettiva rappresentatività in sede provinciale;

c) da due rappresentanti dell'amministrazione provinciale, eletti dal consiglio provinciale, con rappresentanza della minoranza.

Avverso i provvedimenti di iscrizione e di cancellazione nel registro dei committenti il lavoro a domicilio e in quello dei lavoratori a domicilio è ammesso ricorso, entro il termine di trenta giorni dalla notifica della decisione alla commissione regionale di cui all'articolo 6, che decide in via definitiva.

Le decisioni della commissione regionale sono notificate agli interessati entro il termine di sessanta giorni dalla data del ricorso.

Presso le sezioni comunali dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, sono costituite commissioni; comunali per il lavoro a domicilio, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

La commissione comunale nominata con decreto del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, è presieduta dal dirigente la: sezione ed è composta:

a) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani e da cinque rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo alla effettiva rappresentatività in sede comunale;

b) dal sindaco o da un suo delegato.

La commissione, comunale propone l'iscrizione d'ufficio di cui, al secondo comma del presente articolo e svolge sul piano locale i compiti indicati al terzo comma del presente articolo.

I membri delle commissioni provinciali e comunali durano in carica due anni.

Art. 6

Presso ogni ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione è istituita una commissione regionale per il lavoro a domicilio.

La commissione decide i ricorsi di cui al sesto comma del precedente articolo 5 e coordina a livello regionale le commissioni provinciali per il controllo del lavoro a domicilio.

La commissione, nominata con decreto del direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, è dallo stesso presieduta ed è composta:

a) dal capo dell'ispettorato regionale del lavoro;

b) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani e da sei rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro avendo riguardo all'effettiva rappresentatività in sede regionale;

c) da tre rappresentanti della regione, eletti dal consiglio regionale, con rappresentanza della minoranza. I

membri della commissione durano in carica tre anni.

Art. 7

Presso il ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita la commissione centrale per il lavoro a domicilio con il compito di coordinare a livello nazionale l'attività delle commissioni provinciali per il controllo del lavoro a domicilio in ordine agli accertamenti e agli studi sulle condizioni in cui si svolge detto lavoro. Al 31 dicembre di ciascun anno la commissione svolge una relazione generale sull'evoluzione del fenomeno, indicando gli aspetti meritevoli di attenzione e di eventuali interventi.

La commissione nominata con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, è presieduta dallo stesso o da un suo rappresentante, ed è composta:

a) dal direttore generale del collocamento della manodopera;

b) dal direttore generale dei rapporti di lavoro;

c) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani e da sei rappresentanti dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo all'affettiva rappresentatività in sede nazionale.

I membri della commissione durano in carica tre anni. Art.

8

I lavoratori che eseguono lavoro a domicilio devono essere retribuiti sulla base di tariffe di cottimo pieno risultanti dai contratti collettivi della categoria.

Qualora i contratti collettivi non dispongano in ordine alla, tariffa di cottimo pieno, questa viene determinata da una commissione a livello regionale composta di 8 membri, in rappresentanza paritetica dei datori di lavoro e dei lavoratori nominati dal direttore dell'ufficio regionale del lavoro su designazione delle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative.

Presiede la commissione, senza diritto di voto; il capo dell'ispettorato regionale del lavoro.

Spetta altresì alla commissione determinare la percentuale sull'ammontare della retribuzione dovuta al lavoratore a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali energie ed accessori, nonché le maggiorazioni retributive da valere a titolo di indennità per il lavoro festivo, le ferie, la gratifica natalizia e l'indennità di anzianità.

Ove la tariffa e le indennità accessorie di cui ai precedenti secondo e terzo comma, non vengano determinate in un congruo termine fissato dal direttore dell'ufficio regionale del lavoro, le medesime sono stabilite con decreto dello stesso direttore dell'ufficio regionale del lavoro in relazione alla qualità del lavoro richiesto, in base alle retribuzioni orarie fissate dai contratti collettivi osservati dall'imprenditore committente o dai contratti collettivi riguardanti lavorazioni similari.

Le tariffe di cottimo pieno applicabili al lavoro a domicilio sono adeguate alle variazioni dell'indennità di contingenza al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno, con decreto del direttore dell'ufficio regionale del lavoro.

Art. 9

Ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali e di assegni familiari, fatta eccezione di quelle in materia di integrazione salariale.

A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino a termine di due anni dalla data medesima, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale di concerto con il Ministro per il tesoro, sentita la commissione centrale di cui al precedente articolo 7, sono stabilite, anche per singole zone territoriali, tabelle di retribuzioni convenzionali ai fini del calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Art. 10

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 10.1.1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore di uno speciale libretto di controllo che deve contenere la data e l'ora di consegna del lavoro affidato dall'imprenditore, la descrizione del 1avoro da eseguire, la specificazione della quantità e della qualità dei materiali consegnati, la indicazione della misura della retribuzione, dell'ammontare delle eventuali anticipazioni nonché la data e l'ora della riconsegna del lavoro eseguito, la specificazione della quantità e qualità di esso, degli altri materiali eventualmente restituiti e l'indicazione della retribuzione corrisposta, dei singoli elementi di cui questa si compone e delle singoli trattenute.

Il libretto personale di controllo, sia all'atto della consegna del lavoro affidato che all'atto della riconsegna del lavoro eseguito, deve essere firmato dall'imprenditore o da chi ne fa le veci e dal lavoratore a domicilio.

Il libretto personale di controllo sostituisce a tutti gli effetti il prospetto di paga di cui alla legge 5.1.1953, n. 4.

Il libretto personale di controllo sarà conforme al modello che sarà approvato con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 11

Il lavoratore a domicilio deve prestare la sua attività con diligenza, custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli e attenersi alle istruzioni ricevute dall'imprenditore nella esecuzione del lavoro.

Il lavoratore a domicilio non può eseguire lavoro per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, quando questi gli affida una quantità di favore atto a procurargli una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro secondo le disposizioni vigenti e quelle stabilite dal contratto collettivo di lavoro di categoria.

Art. 12

La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che l'esercita per il tramite dell'ispettorato del lavoro, secondo le norme vigenti.

Art. 13

Il committente lavoro a domicilio il quale contravvenga alle disposizioni di cui agli articoli 2 o 3 della presente legge è punito con l'ammenda da lire 200.000 a lire 1.000.000.

Le sanzioni previste dal comma precedente si applicano agli intermediari per le violazioni del divieto di intermediazione di cui all'ultimo comma dell'articolo 2 della presente legge.

Il committente lavoro a domicilio il quale contravvenga alle disposizioni di cui all'articolo 4, terzo comma e agli articoli 3, 9 e 10 della presente legge è punito con l'ammenda da lire 5.000 a lire 25.000 per ogni lavoratore a domicilio e per ogni giornata di lavoro.

Restano, in ogni caso, salve le penalità comminate per le infrazioni alle norme vigenti in materia di assicurazioni sociali, di tutela delle lavoratrici madri, di collocamento e ad ogni altra norma legale di tutela dei lavoratori in quanto applicabile.

Art. 14

La legge 13.3.1958, n. 264, per la tutela del lavoro a domicilio, è abrogata.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana è fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Allegati

Allegato 10

Legge 18.12.1984, n. 863 - Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali Art.

1

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, acquisito il parere di cui al successivo comma 3, e comunque scaduto il termine ivi previsto, concede il trattamento di integrazione salariale, di cui al successivo comma 2, agli operai ed agli impiegati delle imprese industriali e di quelle di cui all'articolo 23 della legge 23.4.l98l, n. 155, e all'articolo 35 della legge 5.8.1981, n. 416, le quali abbiano stipulato contratti collettivi aziendali, con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

2. L'ammontare del trattamento di integrazione salariale di cui al comma 1 è determinato nella misura del cinquanta per cento del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orano. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il predetto trattamento di integrazione salariale, che grava sulla contabilità separata dei trattamenti straordinari della Cassa integrazione guadagni, viene corrisposto per un periodo non superiore a ventiquattro mesi ed il suo ammontare è ridotto in corrispondenza ed eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

3. L'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, accertata la finalizzazione della riduzione concordata di orario al di assorbimento della esuberanza di personale, entro trenta giorni dalla data di ricevimento della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale di cui al presente articolo, esprime su di essa parere motivato.

4. Il periodo per il quale viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale, di cui al precedente comma 2 è riconosciuto utile di ufficio ai fini della acquisizione del diritto, della determinazione della misura della pensione e del conseguimento dei supplementi di pensione da liquidarsi a carico della gestione pensionistica cui sono iscritti i lavoratori interessati. Il contributo figurativo è a carico della contabilità separata dei trattamenti di Cassa integrazione guadagni ed è commisurato al trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario.

5. Ai fini della determinazione delle quote di accantonamento relative al trattamento di fine rapporto trovano applicazione le disposizioni di cui al comma terzo dell'articolo 1 della legge 29.5.1982, n. 297. Le quote di accantonamento relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico del Fondo di cui all'articolo 28 della legge 12.8.1977, n. 675

6. Per quanto non previsto dal presente articolo, al trattamento di integrazione salariale di cui ai commi precedenti si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della legge 5.11.1968, n. 1115, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 2

1. Nel caso in cui i contratti collettivi aziendali, stipulati con i sindacati aderenti alle: confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, al fine di incrementare gli organici, prevedano, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, con richiesta nominativa, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta, un contributo a carico della gestione dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria, pari, per i primi dodici mesi; al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.

2. In sostituzione del contributo di cui al precedente comma 1, per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 assunti sulla base del presente articolo e con richiesta nominativa, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di 1avoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19.1.1955, n. 25, e successive modificazioni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la

generalità dei lavoratori. Nel caso in cui i predetti lavoratori vengano assunti da aziende ed aventi titolo agli sgravi degli oneri sociali di cui al testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno; approvato con decreto del Presidente della

Repubblica 6.3.1978, n. 218, e successive integrazioni e modificazioni, è per essi corrisposto, per il medesimo periodo ed a carico della gestione indicata al precedente comma 1, un contributo pari al trenta per cento della retribuzione di cui allo stesso comma 3. Il contributo di cui ai precedenti commi 1 e 2 è cumulabile con gli sgravi degli oneri sociali di cui al comma precedente e può essere conguagliato dai datori di lavoro all'atto del pagamento dei contributi dovuti all'Istituto nazionale della previdenza sociale.

L'ammontare complessivo degli sgravi degli oneri sociali e dei contributi di cui al comma 1 non può: comunque superare la somma totale di quanto le aziende sarebbero tenute a corrispondere, secondo le norme vigenti, in materia di contribuzioni previdenziali ed assistenziali 4. Non beneficiano delle agevolazioni di cui ai commi precedenti i datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzione di personale ovvero a sospensioni di lavoro, ai sensi dell'articolo 2 della legge 12.8.1977, n. 675.

4-bis. Le assunzioni su richiesta nominativa operate dal datore di lavoro sulla base dei contratti collettivi di cui al presente articolo non devono determinare una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile - ovvero di questa ultima quando risulti inferiore - nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario, salvo che vi sia carenza, dichiarata dalla commissione del collocamento,, di manodopera femminile ovvero maschile, in possesso delle qualifiche con riferimento alle quali è programmata l'assunzione con richiesta nominativa.

5. Ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati i contratti collettivi di cui al precedente comma 1, che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi ed abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, a domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, il suddetto trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo. Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla data di stipulazione del predetto contratto collettivo e sulla base di clausole, in esso appositamente inserite, che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione. Limitatamente al predetto periodo di anticipazione il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ai sensi del presente comma, ferma restando negli altri casi la disciplina sul cumulo di cui agli articoli 20 e 21 della legge 30.4.1969, n. 153.

6. Ai fini della individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 5, è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole.

7. I contratti collettivi di cui al precedente comma 1 devono essere depositati presso l'ispettorato provinciale del lavoro. L'attribuzione del contributo è subordinata all'accertamento, da parte dell'ispettorato del lavoro, della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. All'ispettorato provinciale del lavoro è demandata altresì la vigilanza in ordine alla corretta applicazione dei contratti di cui al comma 1, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione.

7-bis. I lavoratori assunti a norma del presente articolo sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme ed istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.

8. All'onere derivante dall'applicazione del presente articolo, valutato per l'anno 1984 in lire 20 miliardi, si provvede mediante utilizzazione, fino a concorrenza dello stesso onere, delle economie di gestione realizzate dalla Cassa integrazione guadagni per effetto dell'attuazione del precedente articolo 1.

Art. 3

1. I lavoratori di età compresa fra i quindici ed i ventinove anni possono essere assunti nominativamente, in attuazione dei progetti di cui al comma 3, con contratto di formazione e lavoro non superiore a ventiquattro mesi e non rinnovabile, dagli enti pubblici economici e dalle imprese e loro consorzi che al momento della richiesta non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2 della legge 12.8.1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti la richiesta stessa, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni e riduzioni di personale.

2. Fra i lavoratori assunti a norma del comma precedente, una quota fino al cinque per cento deve essere riservata ai cittadini emigrati rimpatriati, ove in possesso dei requisiti necessari. In caso di carenza di predetto personale dichiarata dall'ufficio di collocamento si procede ai sensi del comma 1.
3. I tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro sono stabiliti mediante progetti predisposti dagli enti pubblici economici, dalle imprese e loro consorzi ovvero, anche a livello locale, dalle loro organizzazioni nazionali e approvati dalla commissione regionale per l'impiego in coerenza con la legislazione regionale e statale e con le intese eventualmente raggiunte con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Nel caso in cui essi interessino più ambiti regionali ovvero non sia intervenuta, nel termine di trenta giorni dalla loro presentazione, la delibera della commissione regionale per l'impiego i progetti sono sottoposti all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale, entro trenta giorni, delibera sentito il

parere della commissione centrale per 1'impiego. L'approvazione preventiva non è richiesta per i progetti conformi alle regolamentazioni del contratto di formazione e lavoro concordate tra le organizzazioni nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative e nei casi in cui non si richiedano finanziamenti pubblici. In tal caso, i datori di lavoro sono tenuti, all'atto dell'assunzione, a notificare il contratto all'ispettorato provinciale del lavoro. Per la realizzazione dei programmi formativi le imprese, gli enti pubblici economici e i loro consorzi possono stipulare convenzioni con le regioni.

4. I progetti di cui al comma 3, che prevedono la richiesta di finanziamento alle regioni, devono essere predisposti in conformità ai regolamenti comunitari. Essi possono essere finanziati dal fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della legge 21.12.1978, n. 845, secondo le modalità di cui all'articolo 27 della stessa legge.

A tal fine le regioni ogni anno determinano la quota del limite massimo di spesa, di cui al secondo comma dell'articolo 24 della legge predetta da destinare al finanziamento dei progetti. Hanno precedenza nell'accesso ai finanziamenti i progetti predisposti d'intesa con i sindacati di cui al comma 3 del presente articolo.

5. Ai contratti di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplina o i rapporti di lavoro subordinato in quanto non siano derogate dal presente decreto.

Il periodo di formazione e lavoro è computate nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, effettuata durante ovvero al termine dell'esecuzione del contratto di formazione e lavoro.

6. Per i lavoratori assunti con il contratto di formazione e lavoro la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19.1.1955, n. 25, e successive modificazioni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori.

7. Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'ufficio di collocamento territorialmente competente.

8. La commissione regionale per l'impiego può effettuare controlli, per il tramite dell'ispettorato del lavoro, sull'attuazione dei progetti di formazione e lavoro.

9. In caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro, il contratto stesso si considera a tempo indeterminato fin dalla data dell'instaurazione del relativo rapporto.

10. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

11. Il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento può essere convertito in rapporto a tempo indeterminato, ferma restando l'utilizzazione del lavoratore in attività corrispondenti alla formazione conseguita. In questo caso continuano a trovare applicazione i commi 6 e 10 fino alla scadenza del termine originariamente previsto dal contratto di formazione e lavoro.

12. I lavoratori che abbiano svolgimento di attività di formazione e lavoro entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto possono essere assunti a tempo indeterminato dal medesimo o da altro datore di lavoro, con richiesta nominativa per l'espletamento di attività corrispondenti alla formazione conseguita.

Qualora il lavoratore sia assunto, entro i limiti di tempo fissati dal presente comma dal medesimo datore di lavoro; il periodo di formazione è computato nell'anzianità di servizio.

La commissione regionale per l'impiego, tenendo conto delle particolari condizioni del mercato nonché delle caratteristiche della formazione conseguita, può elevare il predetto limite fino ad un massimo di trentasei mesi.

13. Le regioni, nell'ambito delle disponibilità dei loro bilanci, possono organizzare, di intesa con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, attività di formazione professionale che prevedano periodi di formazione in azienda. Per il periodo di formazione i lavoratori hanno diritto alle prestazioni sanitarie previste dalla legge 23.12.1978, n. 833, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché attraverso apposite convenzioni stipulate tra le regioni e l'istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, alle prestazioni da questo erogate. Entro dodici mesi dal termine dell'attività formativa le imprese hanno facoltà di assumere nominativamente coloro che hanno svolto tale attività.

14. Ferme restando le norme relative al praticantato, possono effettuare assunzioni con il contratto di cui al comma 1 anche i datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto dal comma 3. Trovano altresì applicazione i commi 4 e 6.

15. Ferme restando le altre disposizioni in materia di contratto di formazione e lavoro, quando i progetti formativi di cui al comma 3 sono relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica, essi sono approvati dal Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, d'intesa con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale. I predetti progetti formativi possono prevedere una durata del contratto di formazione e lavoro superiore a ventiquattro mesi.

16. Il Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, ai fini della formazione professionale prevista dai progetti di cui al comma precedente, utilizza, attivandoli e coordinandoli, gli strumenti e i relativi mezzi finanziari previsti nel campo della ricerca finalizzata, applicata e di sviluppo tecnologico, secondo linee programmatiche approvate dal Cipe.

17. Nel caso in cui per lo svolgimento di determinate attività sia richiesto il possesso di apposito titolo di studio, questo costituisce requisito per la stipulazione del contratto di formazione e lavoro finalizzato allo svolgimento delle predette attività.

18. I lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'articolo 19 della legge 2.4.1968, n. 482, assunti con contratto di formazione e lavoro, sono considerati ai fini delle percentuali d'obbligo di cui all'articolo 11 della stessa legge.

Art. 4

1. La commissione regionale per l'impiego è così composta:

dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, o da un Sottosegretario di Stato dello stesso dicastero, o dal direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero, in caso di sua assenza od impedimento, da altro funzionario di pari grado da lui delegato, con funzioni di presidente;

da un membro della giunta regionale designato dal presidente della giunta stessa, con funzioni di vice presidente. Il vice presidente, previa intesa con il presidente, può convocare la commissione e fissare l'ordine del giorno;

da due membri designati dal consiglio regionale della regione interessata, con voto limitato ad uno;

da sei membri designati dalle associazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale; da quattro membri designati dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, di questi almeno uno deve essere designato dalle associazioni delle imprese a partecipazione statale ed uno dalle associazioni delle imprese cooperative nelle regioni in cui queste rivestano particolare rilevanza dal punto di vista occupazionale;

da due membri designati dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro non industriali e dei lavoratori autonomi maggiormente rappresentative sul piano nazionale purché rappresentate nel C.N.E.L..

2. Per ogni membro effettivo della commissione regionale per l'impiego, ad eccezione del presidente e del vice presidente, viene nominato un supplente.

3. La commissione regionale per l'impiego è convocata, oltre che ad iniziativa del presidente e del vice presidente, quando ne facciano richiesta la metà più uno dei componenti.

4. Alle riunioni della commissione assistono, con facoltà di intervento, il capo dell'ispettorato regionale del lavoro, il direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, ed un membro, designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con funzioni di consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro. Espleta le funzioni di segretario della commissione un funzionario dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione con qualifica non inferiore a quella di direttore di sezione.

5. In relazione alla materia trattata e tenuto conto delle caratteristiche del mercato del lavoro possono essere chiamati a partecipare ai lavori della commissione, o possono chiedere di essere ammessi a partecipare, senza diritto di voto, rappresentanti di organizzazioni sindacali di categoria o di settore, ovvero il sovrintendente regionale scolastico od un suo delegato, ovvero rappresentanti delle università operanti nella regione, designati dai rispettivi settori.
6. Il Ministro del lavoro e della previdenza, sociale, sentito il parere della commissione centrale per l'impiego, fissa con decreto le norme che regolano il funzionamento delle commissioni regionali per l'impiego. Le predette commissioni durano in carica tre anni.

7. Le commissioni regionali possono costituire al loro interno sottocommissioni per l'esame di particolari problemi. Per tali sottocommissioni si applicano le disposizioni contenute nel precedente comma 5.

8. La commissione regionale per l'impiego svolge, oltre i compiti previsti dalla legislazione vigente, quelli attribuiti dal decreto-legge 3.2.1970, n. 7, convertito, con modificazioni, nella legge 11.3.1970, n. 83, alla commissione regionale per la manodopera agricola che è soppressa al momento della costituzione della commissione di cui al precedente comma 1.

9. La commissione regionale per l'impiego, qualora esistano fondati motivi per ritenere che sussista violazione della legge 9.12.1977, n. 903, avvalendosi dell'ispettorato del lavoro e della consulenza del comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, può effettuare indagini presso le imprese sull'osservanza del principio di parità nell'accesso al lavoro.

10. È abrogato l'articolo 1 del decreto-legge 14.2.1981, numero 24, convertito, con modificazioni, nella legge 16.4.1981, n. 140.

11. Fino alla costituzione delle commissioni di cui al precedente comma 1, le commissioni regionali in carica alla data di entrata in vigore del presente decreto continuano ad esercitare le proprie funzioni.

Art. 5 1. I lavoratori che siano disponibili a svolgere attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno possono chiedere di essere iscritti in apposita lista di collocamento.

L'iscrizione nella lista dei lavoratori a tempo parziale non è incompatibile con l'iscrizione nella lista ordinaria di collocamento. Il lavoratore che venga avviato ad un lavoro a tempo parziale può chiedere di mantenere l'iscrizione nella prima o seconda classe della lista ordinaria nonché nella lista dei lavoratori a tempo parziale.

2. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Copia del contratto deve essere inviata entro trenta giorni al competente ispettorato provinciale del lavoro.

3. I contratti collettivi, anche aziendali, possono stabilire:

a) il numero percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno;

b) le mansioni alle quali possono essere adibiti lavoratori a tempo parziale;

c) le modalità temporali di svolgimento delle prestazioni a tempo parziale.

3-bis. In caso di assunzione di personale a tempo pieno e riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

4. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi di cui al precedente comma 3, espressamente giustificata con riferimento a specifiche esigenze organizzative, è vietata la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di 1avoro supplementare rispetto a quello concordato ai sensi del precedente comma 2.

5. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale è pari ad un sesto del minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12.9.1983, n. 463, convertito, con modificazioni, nella legge 11.11.1983, n. 638.

6. Gli assegni familiari spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata.

7. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30.5.1955, n. 797, e successive modificazioni ed integrazioni, gli assegni familiari sono corrisposti direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.
8. Il secondo comma dell'articolo 26 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30.5.1955, n. 797, è sostituito dal seguente;

"Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2".

9. La retribuzione da valere ai fini della assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno.

10. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dall'ufficio provinciale del lavoro sentito il lavoratore interessato è ammessa, fermo restando quanto previsto dai commi 2, 3 e 3-bis, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

11. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa, per intero, l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale. La predetta disposizione trova applicazione con riferimento ai periodi di lavoro successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

12. Ai fini della qualificazione dell'azienda, dell'accesso a benefici di carattere finanziario e creditizio previsti dalle leggi, nonché della legge 2.4.1968, n. 482, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale.

13. Il datore di lavoro che assume o impieghi lavoratori a tempo parziale in violazione delle disposizioni di cui al precedente comma 3 è tenuto al pagamento, a favore della gestione contro la disoccupazione, della somma di L. 40.000 per ogni giorno di lavoro svolto da ciascuno di essi.

14. Il datore di lavoro che contravvenga alla disposizione di cui al precedente comma 4 è assoggettato alla sanzione amministrativa di cui al precedente comma 13. Il datore di lavoro che contravvenga all'obbligo di comunicazione previsto nel precedente comma 2 è tenuto al pagamento, a favore della gestione: contro la disoccupazione, della somma di L. 300.000.

15. Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei confronti degli operai agricoli.

16. A decorrere dal periodo di paga in corso alla data dell'1.1.1984 per i lavoratori occupati nei settori indicati nel successivo comma l7 in attività ad orario ridotto, non superiore alle quattro ore giornaliere, i quali non abbiano stipulato il contratto di lavoro a norma dei commi precedenti, il limite minimo di retribuzione giornaliera indicato al comma 1 dell'art. 7 del decreto-legge 12.9.1983, n. 463, convertito, con modificazioni, nella legge 11.11.1983, n. 638, è fissato nella misura del 4 per cento dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore all'1 gennaio di ciascun anno.

17. Le disposizioni di cui al precedente comma 16 si applicano ai seguenti settori:

a) istruzione ed educazione scolare e prescolare non statale;

b) assistenza sociale svolta da istituzioni sociali assistenziali ivi compresa quelle pubbliche di beneficenza ed assistenza;

c) attività di culto, formazione religiosa ed attività similari;

d) assistenza domiciliare svolta in forma cooperativa;

e) credito, per il solo personale ausiliario;

f) servizio di pulizia, disinfezione e disinfestazione;

g) proprietari di fabbricati, per il solo personale addetto alla pulizia negli stabili adibiti ad uso di abitazione od altro uso.

18. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale può essere disposta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 16 ad altri settori in cui l'attività lavorativa è caratterizzata da un orario non superiore alle quattro ore giornaliere.

19. Con la medesima decorrenza di cui al precedente comma 16, per le categorie di lavoratori per le quali sono stabiliti salari medi convenzionali, il limite minimo di retribuzione giornaliera, di cui al comma 1 dell'art. 7 del predetto decreto legge non può essere inferiore al 5 per cento dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore all'1 gennaio di ciascun anno.

20. In attesa del riordino generale della materia nel settore dell'istruzione prescolare, non trova applicazione nel settore stesso la disposizione contenuta nell'articolo 7; comma 1, ultimo periodo, del decreto-legge 12.9.l983, n. 463, convertito, con modificazioni, nella legge 11.11.l983, n. 638. La disposizione del presente comma ha effetto dal periodo di paga in corso alla data dell'1.1.1984.

Art. 6 1. I datori di lavoro che intendono assumere: a tempo indeterminato lavoratori per i quali è prescritta la richiesta numerica possono inoltrare richiesta nominativa di avviamento per il cinquanta per cento di essi.

2. Le richieste nominative di cui al comma 1 devono essere inoltrate contestualmente alle corrispondenti richieste numeriche. Nel caso di richieste singole o dispari ovvero di cessazione di rapporto durante il periodo di prova, la compensazione avviene con la richiesta successiva.

3. Resta ferma ogni altra disposizione vigente in materia di assunzione con richiesta nominativa.

4. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano nel territorio del comune di Campione d'Italia.

5. I lavoratori destinati a svolgere mansioni di guardia giurata continuano ad essere avviati su richiesta nominativa purché in possesso di apposita attestazione di idoneità rilasciata dalle competenti autorità di pubblica sicurezza.

Art. 6-bis.

Il comma dell'articolo 9 del decreto-legge 12.9.1983, n. 463, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 11.11.l983, n. 638, è abrogato.

Art. 6-ter.

Le funzioni attribuite alla commissione regionale per l'impiego, nell'ambito delle province autonome di Trento e Bolzano, sono esercitate dalle commissioni locali e provinciali, istituite con legge provinciale ai sensi degli articoli 8, n. 23, e 9, n. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 31.8.1972, n. 670, e delle relative norme di attuazione.

L'art. 7 è soppresso.

Art. 8 Il presente decreto entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

L'art. 2 della legge di conversione dispone, inoltre, quanto segue:

Restano validi gli atti ed i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodotti nonché i rapporti giuridici sorti sulla base dei decreti- legge 21.2.1984, n. 12, 27.4.1984, n. 94, 29.6.1984, n. 273, e 29.8.1984, n. 519.

Allegati

Allegato 11

Legge 18.4.1962, n. 230 - Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato ("Gazzetta ufficiale" 17.5.1962, n. 125)

Art. 1 - Il contratto di lavoro sa reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate.

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto.

a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;

b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;
c) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale

d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;

e) nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni lavorativi.

L’elenco delle attività di cui al secondo comma, lettera a), del presente articolo sarà determinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro un anno dalla pubblicazione della presente legge.

L’elenco suddetto potrà essere successivamente modificato con le medesime procedure.

In attesa dell’emanazione di tale provvedimento, per la determinazione di dette attività si applica il decreto ministeriale 11.12.1939 che approva l’elenco delle lavorazioni che si compiono annualmente in periodi di durata inferiore a sei mesi.

Art. 2 - Il termine del contratto a tempo determinato può essere con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ai sensi del secondo comma dell’articolo precedente.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo, al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Art. 3 - L’onere della prova relativa all’obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano sia l’apposizione di un termine al contratto di lavoro, sia l’eventuale temporanea proroga del termine stesso, è a carico del datore di lavoro.

Art. 4 - È consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell’art. 2118 del Codice civile.

Art. 5 - Al prestatore di lavoro, con contratto a tempo determinato, spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nell’impresa per i lavoratori regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso, e pari alla indennità di anzianità prevista dai contratti collettivi.

(Omissis).

Art. 7 - Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall’art. 5 della presente legge il datore di lavoro è punito con una ammenda da L. 5.000 a L. 10.000 per ogni lavoratore cui si riferisce la inosservanza stessa.

Art. 8 - La vigilanza sull’applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita attraverso l’Ispettorato del Lavoro.

Art. 9 - L’art. 2097 del Codice Civile è abrogato.
(Omissis)

Allegati

Allegato 12

Legge 3.2.1978, n. 18 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 3.12.1977, n. 876, concernenti la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo ("Gazzetta Ufficiale" 4.2.1978 n. 35)

Testo coordinato

(Omissis).

Art. 1 - Nei settori del commercio e del turismo (1), è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro quando si verifichi in` determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico; le condizioni ed i singoli periodi di cui innanzi devono essere accertati, preventivamente alle assunzioni, con provvedimento del capo dell'ispettorato provinciale del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali provinciali di categoria maggiormente rappresentative.

Ai contratti stipulati ai sensi del comma precedente, si applica la disciplina stabilita dalla legge 18.4.1962 n. 230.

(Omissis). (1) La legge 25.3.1983, n. 79, ha esteso la normativa a tutti i settori economici.

Allegati

Allegato 13

Legge 25.3.1983, n. 79 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 29.1.1983, n. 17, recante misure per il contenimento del costo del lavoro e per favorire l'occupazione ("Gazzetta Ufficiale" 2.4.1983, n. 91)

Testo coordinato

(Omissis)

Art. 8 bis. Disposizioni per i lavoratori stagionali. - I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera a), della legge 18.4.1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La condizione di cui al comma precedente si applica anche a lavoratori assunti a norma del decreto-legge 3.12.1977, n. 876, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 3.2.1978, n. 18, e dalla legge 26.11.1979, n. 598, le cui disposizioni restano in vigore e sono estese a tutti i settori economici.

(Omissis)

Allegati

Allegato 14

Legge 28.2.1987; n. 56 (art. 23)

---

23. Disposizioni in materia di contratto a termine.

1. L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della legge 18.4.1962, n. 230 (13/a), e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'articolo 8-bis del decreto-legge 29.1.1983, n. 17 (13/a), convertito, con modificazioni, dalla legge 25.3.1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.

2. I lavoratori che abbiano prestato attività lavorative con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8-bis del decreto-legge 29.1.1983, n. 17 (13/a), convertito, con modificazioni, dalla legge 25.3.1983, n. 79, hanno diritto di precedenza

nell’assunzione presso la stessa azienda con la medesima qualifica quando per questa è obbligatoria la richiesta numerica e a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa 1’assunzione diretta di manodopera per l’esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell’avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all’ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo.

4. I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato la cui durata complessiva non superi quattro mesi nell’anno solare conservano l’iscrizione e la posizione di graduatoria nella lista di collocamento.

Allegato 15

Legge 17.10.1967 n. 977 - Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti

---

Campo di applicazione

Art. 1 - Il lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, alle dipendenze di datori di lavoro, è disciplinato dalle norme della presente legge. Per

“fanciulli” si intendono i minori che non hanno compiuto i 15 anni.

Per “adolescenti” si intendono i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni compiuti.

Orario di lavoro

Art. 18 - Per i fanciulli, liberi da obblighi scolastici, l’orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.

Per gli adolescenti l’orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Art. 19 - I fanciulli e gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto.

I fanciulli e gli adolescenti non possono essere adibiti a lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi; ove questo sistema di lavorazione sia consentito dai contratti collettivi di lavoro, la partecipazione dei fanciulli e degli adolescenti può essere autorizzata dall’Ispettorato provinciale del lavoro.

Riposi intermedi

Art. 20 - L’orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza. Qualora l’orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di un’ora almeno. I contratti collettivi possono ridurre la durata del riposo a mezz’ora.

La riduzione di cui al comma precedente, in difetto di disposizioni di contratti collettivi, può essere autorizzata dall’Ispettorato provinciale del lavoro, sentite le competenti associazioni sindacali quando il lavoro non presenti carattere di pericolosità o gravosità.

L’Ispettore provinciale del lavoro può proibire la permanenza nei locali di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti durante i riposi intermedi.

Allegato 16

Legge 27.12.1985 n. 816 - Aspettative, permessi e indennità degli amministratori locali Art.

1 - Oggetto del provvedimento

I cittadini chiamati a ricoprire le cariche elettive previste dalla presente legge hanno diritto di disporre del tempo necessario per l'esercizio del mandato, fruendo di aspettative e permessi, nonché di percepire le indennità ed i rimborsi di spese nei casi contemplati dagli articoli seguenti.

Art. 2 - Collocamenti in aspettativa

Agli effetti degli articoli successivi possono essere collocati, a domanda, in aspettativa non retribuita, anche se questa non è prevista dai rispettivi ordinamenti, solo i lavoratori dipendenti pubblici o dipendenti da imprese, aziende o enti, pubblici o privati, eletti alle cariche di cui alla presente legge.

Il periodo trascorso in aspettativa è considerato a tutti i fini come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

Per i lavoratori dipendenti eletti negli organi esecutivi degli enti locali per i quali la presente legge prevede il raddoppio dell'indennità mensile di carica, gli oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi sono versati ai rispettivi istituti dal datore di lavoro pubblico e, su richiesta di questo, rimborsati dall'ente presso il quale il lavoratore posto in aspettativa esercita il mandato. Lo stesso ente provvede al versamento, presso i competenti istituti previdenziali ed assicurativi, dei precedenti oneri in sostituzione del datore di lavoro privato, al quale è altresì rimborsata la quota annuale di accantonamento per l'indennità di fine rapporto, entro i limiti di un dodicesimo dell'indennità di carica annua da parte dell'ente e per l'eventuale residuo da parte dell'eletto.

(Omissis)

Art. 4 - Permessi

I lavoratori dipendenti eletti nei consigli comunali o provinciali hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata nella quale sono convocati i rispettivi consigli.

I lavoratori dipendenti eletti nelle assemblee delle unità sanitarie locali o delle comunità montane, nelle associazioni e nei consorzi tra enti locali, nei consigli delle aziende municipali, provinciali o consortili, nei consigli circoscrizionali nonché nelle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi degli enti di cui fanno parte.

Gli eletti nelle giunte municipali e provinciali, i presidenti e i vice presidenti dei comitati di gestione delle unità sanitarie locali, i presidenti e i vicepresidenti delle giunte esecutive delle comunità montane, presidenti di aziende municipalizzate o provinciali con più di cinquanta dipendenti hanno diritto, oltre ai permessi di cui ai precedenti commi, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di ventiquattro ore lavorative al mese, elevate a quarantotto ore per i sindaci e per i presidenti delle amministrazioni provinciali.
Le assenze di cui ai commi precedenti sono retribuite.

L'onere per le assenze dal servizio dei lavoratori dipendenti da privati o da soggetti pubblici economici è a carico dell'ente od organismo di cui sono amministratori; detto ente od organismo, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore o giornate di effettiva assenza.

I lavoratori dipendenti, di cui al presente articolo, hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di ventiquattro ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

Artt. 5-15 (Omissis)

Art. 16 - Documentazione per il permessi

L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'ente.

Artt. 17-19 (Omissis)

Art. 20 - Ambito di applicazione

Le disposizioni della presente legge si applicano nell'intero territorio nazionale, fatte salve le competenze spettanti alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e Bolzano.

Artt. 21-26 (Omissis)

Art. 27 - Divieto di trasferimento dei lavoratori dipendenti eletti consiglieri comunali e provinciali

I consiglieri comunali e provinciali che sono lavoratori dipendenti non possono essere soggetti a trasferimenti durante l'esercizio del mandato consiliare, se non a richiesta o per consenso.

Art. 28 - Disposizioni abrogate

Le disposizioni della presente legge sostituiscono le disposizioni contenute nell'articolo 32 della legge 20.5.l970, n. 300, quelle della legge 18.12.1966, n. 1078, della legge 26.4.1974, n. 169, e della legge 18.12.1979, n. 632, limitatamente a quanto espressamente disciplinato nella presente legge.

(Omissis)

Allegati

Allegato 17

Legge 11.5.1990 n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali

---

La Camera dei Deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato:

Il Presidente della Repubblica

Promulga

la seguente legge:

Art. 1 - Reintegrazione

1. I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20.5.1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:
"Fermo restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15.7.1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta 1egge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore.

Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziane o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbiano ripreso servizio, ne abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui a1 presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti".

Art. 2 - Riassunzione e risarcimento del danno.

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15.7.1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20.5.1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15.7.1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge.

Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20.5.1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

2. L'articolo 2 della legge 15.7.1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

"Art. 2. - 1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti".

3. L'articolo 8 della legge 15.7.1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

"Art. 8 - 1 Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza; a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a dieci mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

Art. 3 - Licenziamento discriminatorio

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15.7.1966, n. 604 e dell'articolo 15 della legge 20.5.1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9.12.1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20.5.1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Art. 4 - Area di non applicazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2.4.1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20.5.1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20.5.1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22.12.1981, n. 791 convertito con modificazioni dalla legge 26.2.1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15.7.1966, n. 604.

Art. 5 - Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15.7.1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

Art. 5 - Abrogazioni

1. Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20.5.1970, n. 300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18 e".

2. Il primo comma dell'articolo 11 delle legge 15.7.1966, n. 604, è abrogato.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica Italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 11.5.1990

Note

Avvertenza

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'articolo 10, commi 2 e 3 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28.12.1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge modificate o alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Note all'art. 1:

- Il testo dell'art. 18 della legge n. 300/1970 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), come modificato dalla presente legge, è il seguente:

"Art. 18 (Reintegrazione nel posto di lavoro) - Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15.7.1966, n. 604 il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti e alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità

produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, un imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore.

Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incidi su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del 1icenziarnento al momento dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno cosi come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di, chiedere al datore, di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178 terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata è tenuto anche per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore".
Si riporta il testo dell'art. 7 della legge n. 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali):

"Art. 7. - Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del 1icenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione de1 deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo nel tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale".

Note all'art. 2:

- Il testo dell'art. 1 della legge n. 604/1966 è il seguente:

“Art. 1. - Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell’articolo 2129 del codice civile o per giustificato motivo”.

- Per il titolo della legge numero 604/1966 si veda la precedente nota all’art. 1.

Note all’art. 3:

- Il testo dell’art. 4 della legge n. 604/1966 è il seguente:

“Art. 4 - Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa dall’appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata”.

- Il testo dell’art. 1S della legge n. 300/ 1970, come modificato dalla legge n. 903/ 1977, è il seguente: “Art.

15 (Atti discriminatori) … - È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l’occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso”.

- Per il testo dell’art. 18 della legge 300/1970 si veda la precedente nota all’art. 1.

Note all’art. 4:

- Il titolo della legge n. 339/1958 è il seguente: “Per la tutela del rapporto di lavoro domestico”.

- Per il testo dell’art. 18 della legge n. 300/1970 si veda la precedente nota all’Art. 1.

- Il testo dell’art. 6 del D.L. n. 791/1981 (Disposizioni in materia previdenziale) è il seguente:

“Art. 6. Gli iscritti all’assicurazione generale obbligatoria per l’invalidità, la vecchiaia ed i superstiti ed alle gestioni sostitutive, esclusive ed esonerative della medesima, i quali non abbiano raggiunto l’anzianità contributiva massima utile prevista dai singoli ordinamenti, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino al perfezionamento di tale requisito o per incrementare la propria anzianità contributiva e comunque non oltre il compimento del sessantacinquesimo anno di età, sempreché non abbiano ottenuto o non richiedano la liquidazione di una pensione a carico dell’Inps o di trattamenti sostitutivi, esclusivi od esonerativi dall’assicurazione generale obbligatoria.

L’esercizio della facoltà di cui al comma precedente deve essere comunicato al datore di lavoro almeno sei mesi prima della data di conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia (*).

Per gli assicurati che alla data di entrata in vigore del presente decreto prestano ancora attività lavorativa, pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente. Tale disposizione si applica anche agli assicurati che maturano i requisiti previsti entro i sei mesi successivi alla entrata in vigore del presente decreto. In tale caso la comunicazione al datore di lavoro deve essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti venga” maturati (*).

Nei confronti dei lavoratori che esercitano l’opzione in cui ai commi precedenti e con i limiti in essi fissati, si applicano le disposizioni della legge 15.7.1966, n. 604, in deroga all’art. 11 della legge stessa.

Qualora i lavoratori abbiano esercitato l’opzione di cui ai commi precedenti la pensione di vecchiaia decorre dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale è stata presentata la domanda.

Nel caso che venga esaminata l’opzione di cui al primo comma, la cessazione del rapporto di lavoro per avvenuto raggiungimento del requisito di anzianità contributiva di cui al comma stesso avviene, in ogni caso, senza obblighi di preavviso per alcuna delle parti.

Il testo dell'Art. 9 della legge n. 604/1966 è il seguente:

"Art. 9. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione dei rapporti di lavoro". Note

all'art. 5:

- Il testo degli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile è il seguente:

"Art. 410 (Tentativo facoltativo di conciliazione) - Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo precedente e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi, può promuovere anche tramite una associazione sindacale, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione si trova l'azienda o una qualsiasi dipendenza di questa, alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

La commissione ricevuta la richiesta, tenta la conciliazione della controversia convocando le parti per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

(*) La Corte Costituzionale con sentenza 28 gennaio 11.2.1988 n. 156 (Gazzetta Ufficiale 17.2.1988 n. 7 - 1a serie speciale), ha dichiarato 1) l'illegittimità dell'articolo 6, terzo comma, ultima proposizione, del D.L. 22.12.1981, n. 791; 2) l'illegittimità dell'articolo 6, secondo comma, stesso decreto, nella parte in cui non dispone che il termine ivi previsto per l'esercizio della facoltà di opzione di cui al comma precedente non possa comunque scadere prima che siano trascorsi sei mesi dall'entrata in vigore del decreto-legge medesimo.

Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita, in ogni provincia, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.

Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con la medesima composizione di cui al precedente: comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato, che rispecchiano la composizione prevista dal precedente terzo comma.

In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.

Ove la riunione della commissione non sia possibile per 1a mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione.
Art. 411 (Processo verbale di conciliazione) - Se la conciliazione riesce si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del col1egio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

Il processo verbale è depositato, a cura delle parti o dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, nella cancelleria della pretura nella cui circoscrizione è stato formato. Il pretore, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria della pretura nella cui circoscrizione è stato redatto.

Il pretore su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto".

- Il testo dell'art. 6 della legge n. 604/1966 è il seguente:

"Art. 6. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore".

- Il testo degli articoli 91, 92 e 96 del codice di procedura civile è il seguente:

"Art. 9l (Condanna alle spese) - Il giudice, con la sentenza che chiude il processo davanti a lui, condanna la parte soccombente, al rimborso delle spese a favore dell'altra parte e ne liquida l'ammontare insieme con gli onorari di difesa. Eguale provvedimento emette; nella sua sentenza, il giudice che regola la competenza.

Le spese della sentenza sono liquidate dal cancelliere con nota in margine alla stessa: quelle della notificazione della sentenza, del titolo esecutivo e del precetto sono liquidate dall'ufficiale giudiziario, con nota in margine all'originale o alla copia notificata.

I reclami contro le liquidazioni, di cui al comma precedente, sono decisi, con le forme previste negli articoli 287 e 288, dal capo dell'ufficio a cui appartiene il cancelliere o l'ufficiale giudiziario.

Art. 92 (Condanna alle spese per singoli atti, Compensazione delle spese). - Il giudice, nel pronunciare la condanna di cui all'articolo precedente, può escludere la ripetizione delle spese sostenute dalla parte vincitrice, se le ritiene eccessive o superflue: e può, indipendentemente dalla soccombenza, condannare una parte al rimborso delle spese, anche non ripetibili, che, per trasgressione al dovere di cui all'art. 88, essa ha causato all'altra parte.

Se vi è soccombenza reciproca o concorrono altri giusti motivi, il giudice può compensare, parzialmente o per intero, le spese tra, le parti.

Se le parti si sono conciliate, le spese si intendono compensate, salvo che le parti stesse abbiano diversamente convenuto nel processo verbale di conciliazione".

Note all'art. 6:

- il testo dell'art. 35 della legge n. 300/1970, come modificato dalla presente legge, è il seguente:

Art. 35 (Campo di applicazione) - Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo* III ad eccezione del primo comma dell'articolo 27 della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano altresì alle imprese, industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva singolarmente considerata non raggiunge tali limiti.

Fermo restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante (*).
- Il testo dell'art. 11 della legge n. 604/1966, come modificato dalla presente legge è il seguente:

"Art. 11 La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

(*) Con sentenza 26.3.1987 n. 96 (Gazzetta Ufficiale 8.4.1987 n. 5 1ª serie speciale), la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 10 della legge 15.7.1966 n. 604 nella parte in cui non prevede l'applicabilità della legge stessa al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione; nonché l'illegittimità dell'articolo 35 terzo comma della legge 20.5.1970 n. 300, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'articolo 18 della stessa legge.

Allegati

Allegato 18

Accordo interconfederale 22.6.1995 - Decreto legislativo 19.9.1994, n. 626

Addì 22.6.1995

Confindustria Cgil

Cisl Uil

Visto il decreto legislativo 19.9.1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi Considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

Ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art. 20 del decreto stesso;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

Parte Prima

1. Il rappresentante per la sicurezza.

L'art. 18 il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza", è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema Confindustria saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

1.1. Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti.

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16.4.1993 nel quale si è concordato che per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva. Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle parti in relazione a peculiari specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge. L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie d'intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'Organismo paritetico provinciale.
Modalità di elezione.

A1 fine di realizzare quanto previsto dall'art. 18, comma 2 del D.Lgs. 626/94 le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

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

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

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

La durata dell'incarico è di 3 anni

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l’espletamento degli adempimenti previsti dall’art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all’organismo paritetico provinciale per il tramite dell’associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

1.2. Aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti.

Aziende o U.P. da 16 a 200 dipendenti.

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della RSU. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di R.S.U. superiore a quello dell’accordo del 20.12.1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di R.S. superiore a uno, ma comunque nell’ambito del numero complessivo della R.S.U..

U.P. da 201 a 300 dipendenti.

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la R.S.U. risulti composta da tre soggetti - secondo le regole dell’accordo interconfederale del 20.12.1993 - i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di due tra i componenti della RSU, a cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità, a quest’ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l’espletamento della sua attività.

Qualora la R.S.U. risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall’accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della R.S.U..

U.P. con più di 300 dipendenti.

Di norma, nelle unità produttive che occupano più di 300 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall’art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la R.S.U., così come definita dalla contrattazione di categoria.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all’individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all’attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall’art. 18, citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la R.S.U. definito a livello di categoria.

Permessi

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l’espletamento dei compiti previsti dall’art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.
Per l’espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed 1) dell’articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all’assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Procedure per l’elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza:

a) All’atto della costituzione della R.S.U. il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l’elezione della R.S.U..

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U. (v. nota a verbale).

b) Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza e/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza e/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte 28 dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle R.S.U.), che a sua volta ne dà comunicazione per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale di cui sopra.

2. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale e contenuta all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1. Accesso ai luoghi di lavoro.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni poste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro. Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2.2. Modalità di consultazione.

Laddove il D.Lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.
Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.Lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stato ancora individuato la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale, in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D.Lgs. n. 626 del 1994.

2.3. Informazioni e documentazione aziendale:

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma l dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

3. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli, tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

- metodologie sulla valutazione del rischio;

- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore dl lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

4. Riunioni periodiche.

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

1. Organismo paritetico nazionale.

L'organismo paritetico nazionale di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20.1.1993, in ottemperanza a quanto previsto dall'accordo interconfederale 31.1.l995 assume tramite una sezione specifica aggiuntiva e paritetica composta da membri e effettivi e supplenti anche i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al punto successivo e coordinamento della loro attività;

- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli organismi paritetici territoriali;

- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;

- promozione e coordinamento degli interventi formativi, iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;

- promozione dello scambio di informazioni e valutazione degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;

- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

Entro 120 giorni dalla data del presente accordo l'Organismo paritetico nazionale dovrà essere operativo nella sua specifica sezione sulle materie della sicurezza e igiene del lavoro. A tal fine gli organismi deliberanti dell'O.P.N. formalizzeranno tale sezione.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel decreto legislativo n. 626 del 1994, svolgeranno la propria attività in sintonia con le 1inee guida elaborate dall'O.P.N.

2. Organismi paritetici territoriali art. 20, D.Lgs. 19.9.1994, n. 626.

Le parti danno attuazione all'art. 20 del decreto legislativo 19.9.1994, n. 62ff, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

2.1. Organismi paritetici regionali.

Entro 120 giorni, a livello regionale, gli organismi paritetici di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20.1.1993, sopra citato, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in coordinamento con l'Organismo paritetico nazionale per la formazione professionale (O.P.N.), assumono con una specifica sezione aggiuntiva paritetica, composta da membri effettivi e supplenti, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione A tal fine, l'O.P.R. elabora, di sua iniziativa o su proposta degli O P.P., progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'O.P.N. e vengono ad esso comunicati.

L'O.P.R., al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

L'O.P.R., inoltre, assume i seguenti compiti:
- coordinamento degli organismi paritetici provinciali;

- tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sulla base delle comunicazioni ricevute dagli organismi paritetici provinciali.

2.2. Organismi paritetici provinciali.

Fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, assume l'attribuzione, da parte del decreto, ad organismi paritetici di una funzione di composizione: essi, infatti, sono aditi quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa "l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti".

A livello provinciale, o secondo l'articolazione territoriale definita di comune accordo sono costituiti organismi paritetici cui sono attribuite le funzioni di composizione di cui all'art. 20 del decreto legislativo l9 settembre 1994, n. 626.

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

- informazione del soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;

- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;

- trasferimento dei dati di cui sopra all'O.P.R.;

- proposte all'O.P.R. in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 626 del 1994.

Tali orgasmi sono composti da membri effettivi e da membri supplenti Essi devono essere operativi entro 120 giorni dalla data del presente: accordo.

Composizione delle controversie.

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'O.P.P. al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori.

Entro sei mesi dalla firma del presente accordo, le parti firmatarie individueranno due regioni dove avviare esperienze che prevedano l'attribuzione agli O.P.R. di ulteriori compiti, anche per quanto concerne l'approntamento della strumentazione necessaria all'espletamento di tali compiti. Le intese per effettuare detti esperimenti hanno durata annuale e l'esperienza applicativa sarà oggetto di esame e valutazione da parte dell'O.P.N.

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione. Nota

a verbale delle Organizzazioni sindacali.

Fermo restando che la procedura di elezione è quella individuata a livello interconfederale e di categoria per la elezione delle RSU, in relazione alle esigenze di rappresentatività del R.L.S., insite nel testo legislativo, le organizzazioni sindacali firmatarie comunicheranno entro 30 giorni alla Confindustria le modalità di presentazione delle liste individuate tra quelle previste dagli accordi sopracitati.

Allegati

Allegato 19

Legge 8.3.2000 n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

Capo I

Principi generali

Art. 1 (Finalità)

1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;

b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;

c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale. Art. 2

(Campagne informative)

1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

Capo II

Congedi parentali, familiari e formativi

Art. 3 (Congedi dei genitori)

1. All'articolo 1 della legge 30.12.1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:

"Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dall'1.1.2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino".

2. L'articolo 7 della legge 30.12.1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 7 - 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4.1.1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo".

3. All'articolo 10 della legge 30.12.1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre".

4. L'articolo 15 della legge 30.12.1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 15 - 1 Le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da

contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12.8.1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa.".

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 30.12.1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1.

Art. 4 (Congedi per eventi e cause particolari)

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

Art. 5 (Congedi per la formazione)

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20.5.1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 6 (Congedi per la formazione continua)

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24.6.1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20.5.1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19.7.1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Art. 7 (Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30.12.1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21.4.1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 8 (Prolungamento dell'età pensionabile)

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

Capo III

Flessibilità di orario

Art. 9 (Misure a sostegno della flessibilità di orario)

1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20.5.1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19.7.1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

Capo IV

Ulteriori disposizioni a sostegno della maternità e della paternità Art.

10 (Sostituzione di lavoratori in astensione)
1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30.12.1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30.12.1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29.12.1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

Art. 11 (Parti prematuri)

1. All'articolo 4 della legge 30.12.1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto". Art.

12 (Flessibilità dell'astensione obbligatoria)

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30.12.1971, n. 1204, è inserito il seguente:

"Art. 4-bis - 1 Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30.12.1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25.11.1976, n. 1026.

Art. 13 (Astensione dal lavoro del padre lavoratore)

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9.12.1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:

"Art. 6-bis - 1 Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4.1.1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30.12.1971, n. 1204, e successive modificazioni.

4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30.12.1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 6 - ter - 1 I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:
a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente".

Art. 14 (Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri)

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7.8.1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

Art. 15 (Testo unico)

1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) puntuale individuazione del testo vigente delle norme;

b) esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;

c) coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

d) esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;

e) esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;

f) esplicita abrogazione delle norme secondarie incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.

2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 è deliberato dal Consiglio dei ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.

3. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei princìpi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico.

Art. 16 (Statistiche ufficiali sui tempi di vita)

1. L'Istituto nazionale di statistica (Istat) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età.

Art. 17 (Disposizioni diverse)

1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. All'articolo 2 della legge 30.12.1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.".

3. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.

4. Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l'articolo 7 della legge 9.12.1977, n. 903.

Art. 18 (Disposizioni in materia di recesso)

1. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.

2. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

Capo V

Modifiche alla legge 5.2.1992, n. 104

Art. 19 (Permessi per l'assistenza a portatori di handicap)

1. All'articolo 33 della legge 5.2.1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, dopo le parole: "permesso mensile" sono inserite le seguenti: "coperti da contribuzione figurativa";

b) al comma 5, le parole: ", con lui convivente," sono soppresse;

c) al comma 6, dopo le parole: "può usufruire" è inserita la seguente: "alternativamente".

Art. 20 (Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap)

1. Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5.2.1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.

Capo VI

Norme finanziarie

Art. 21 (Copertura finanziaria)

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20.1.1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge

20.3.1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28.8.1997, n. 285.

2. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Capo VII

Tempi delle città

Art. 22 (Compiti delle regioni)

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni definiscono, con proprie leggi, ai sensi dell'articolo 36, comma 3, della legge 8.6.1990, n. 142, e successive modificazioni, qualora non vi abbiano già provveduto, norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, secondo i principi del presente capo.

2. Le regioni prevedono incentivi finanziari per i comuni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'articolo 28, ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari di cui all'articolo 24 e della costituzione delle banche dei tempi di cui all'articolo 27.

3. Le regioni possono istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari.
4. Nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, le regioni promuovono corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.

5. Le leggi regionali di cui al comma 1 indicano:

a) criteri generali di amministrazione e coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei trasporti;

b) i criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;

c) criteri e modalità per la concessione ai comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e per la costituzione di banche dei tempi, con priorità per le iniziative congiunte dei comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti.

6. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono secondo le rispettive competenze. Art.

23 (Compiti dei comuni)

1. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti attuano, singolarmente o in forma associata, le disposizioni dell'articolo 36, comma 3, della legge 8.6.1990, n. 142, e successive modificazioni, secondo le modalità stabilite dal presente capo, nei tempi indicati dalle leggi regionali di cui all'articolo 22, comma 1, e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, il presidente della giunta regionale nomina un commissario ad acta.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono attuare le disposizioni del presente capo in forma associata. Art.

24 (Piano territoriale degli orari)

1. Il piano territoriale degli orari, di seguito denominato "piano", realizza le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), ed è strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.

2. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono tenuti ad individuare un responsabile cui è assegnata la competenza in materia di tempi ed orari e che partecipa alla conferenza dei dirigenti, ai sensi della legge 8.6.1990, n. 142, e successive modificazioni.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono istituire l'ufficio di cui al comma 2 in forma associata.

4. Il sindaco elabora le linee guida del piano. A tale fine attua forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, nonché le associazioni previste dall'articolo 6 della legge 8.6.1990, n. 142, e successive modificazioni, e le associazioni delle famiglie.

5. Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, delle attività commerciali, ferme restando le disposizioni degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, nonché delle istituzioni formative, culturali e del tempo libero.

6. Il piano è approvato dal consiglio comunale su proposta del sindaco ed è vincolante per l'amministrazione comunale, che deve adeguare l'azione dei singoli assessorati alle scelte in esso contenute. Il piano è attuato con ordinanze del sindaco.

Art. 25 (Tavolo di concertazione)

1. Per l'attuazione e la verifica dei progetti contenuti nel piano di cui all'articolo 24, il sindaco istituisce un tavolo di concertazione, cui partecipano:

a) il sindaco stesso o, per suo incarico, il responsabile di cui all'articolo 24, comma 2;

b) il prefetto o un suo rappresentante;

c) il presidente della provincia o un suo rappresentante;

d) i presidenti delle comunità montane o loro rappresentanti;

e) un dirigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni non statali coinvolte nel piano;
f) rappresentanti sindacali degli imprenditori della grande, media e piccola impresa, del commercio, dei servizi, dell'artigianato e dell'agricoltura;

g)rappresentanti sindacali dei lavoratori;

h)il provveditore agli studi ed i rappresentanti delle università presenti nel territorio;

i) i presidenti delle aziende dei trasporti urbani ed extraurbani, nonché i rappresentanti delle aziende ferroviarie.

2. Per l'attuazione del piano di cui all'articolo 24, il sindaco promuove accordi con i soggetti pubblici e privati di cui al comma 1.

3. In caso di emergenze o di straordinarie necessità dell'utenza o di gravi problemi connessi al traffico e all'inquinamento, il sindaco può emettere ordinanze che prevedano modificazioni degli orari.

4. Le amministrazioni pubbliche, anche territoriali, sono tenute ad adeguare gli orari di funzionamento degli uffici alle ordinanze di cui al comma 3.

5. I comuni capoluogo di provincia sono tenuti a concertare con i comuni limitrofi, attraverso la conferenza dei sindaci, la riorganizzazione territoriale degli orari. Alla conferenza partecipa un rappresentante del presidente della provincia.

Art. 26 (Orari della pubblica amministrazione)

1. Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.

2. Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto legislativo 3.2.1993, n. 29, e successive modificazioni, può prevedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.

3. Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

Art. 27 (Banche dei tempi)

1. Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni,

organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate “banche dei tempi”.

2. Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l’utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.

Art. 28 (Fondo per l’armonizzazione dei tempi delle città)

1. Nell’elaborare le linee guida del piano di cui all’articolo 24, il sindaco prevede misure per l’armonizzazione degli orari che contribuiscano, in linea con le politiche e le misure nazionali, alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei trasporti. Dopo l’approvazione da parte del consiglio comunale, i piani sono comunicati alle regioni, che li trasmettono al Comitato interministeriale per la programmazione economica (Cipe) indicandone, ai soli fini del presente articolo, l’ordine di priorità.

2. Per le finalità del presente articolo è istituito un Fondo per l’armonizzazione dei tempi delle città, nel limite massimo di lire 15 miliardi annue a decorrere dall’anno 2001. Alla ripartizione delle predette risorse provvede il Cipe, sentita la Conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 28.8.1997, n. 281.

3. Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l’attuazione dei progetti inclusi nel piano di cui all’articolo 24 e degli interventi di cui all’articolo 27.

4. I contributi di cui al comma 3 sono concessi prioritariamente per:
a) associazioni di comuni;

b) progetti presentati da comuni che abbiano attivato forme di coordinamento e cooperazione con altri enti locali per l’attuazione di specifici piani di armonizzazione degli orari dei servizi con vasti bacini di utenza;

c) interventi attuativi degli accordi di cui all’articolo 25, comma 2.

5. La Conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 28.8.1997, n. 281, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l’esame dei risultati conseguiti attraverso l’impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 2 e per la definizione delle linee di intervento futuro. Alle relative riunioni sono invitati i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica, dei trasporti e della navigazione e dell’ambiente, il presidente della società Ferrovie dello Stato spa, nonché i rappresentanti delle associazioni ambientaliste e del volontariato, delle organizzazioni sindacali e di categoria.

6. Il Governo, entro il mese di luglio di ogni anno e sulla base dei lavori della Conferenza di cui al comma 5, presenta al Parlamento una relazione sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.

7. All’onere derivante dall’istituzione del Fondo di cui al comma 2 si provvede mediante utilizzazione delle risorse di cui all’articolo 8, comma 10, lettera f), della legge 23.12.1998, n. 448.

Allegati

Allegato 20

Legge 24.6.1997 n. 196 - Norme in materia di promozione dell'occupazione Art.

1 (Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo)

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un’impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata “impresa fornitrice”, iscritta all’albo previsto dall’art. 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati “prestatori di

lavoro temporaneo", da essa assunti con il contratto previsto dall'art. 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2.

2. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;

b) nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

c) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4.

3. Nei settori dell'agricoltura, privilegiando le attività rivolte allo sviluppo dell'agricoltura biologica, e dell'edilizia, i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione. La predetta limitazione non trova applicazione con riferimento ai lavoratori appartenenti alla categoria degli impiegati (1).

4. È vietata la fornitura di lavoro temporaneo:

a) per le mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi (2);

b) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
c) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la fornitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

d) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;

e) a favore di imprese che non dimostrano alla direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

f) per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

5. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

a) il numero dei lavoratori richiesti;

b) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;

c) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

d) assunzione da parte dell'impresa fornitrice dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;

e) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;

f) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;

g) assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali in favore del prestatore di lavoro temporaneo, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice;

h) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;

i) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice.

6. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'art. 3.

7. Copia del contratto di fornitura è trasmessa dall'impresa fornitrice alla direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro dieci giorni dalla stipulazione.

8. I prestatori di lavoro temporaneo non possono superare la percentuale dei lavoratori, occupati dall'impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato, stabilita dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa stessa, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

(1) Comma così modificato dall'art. 64, comma 1, lett. a), L. 23.12.1999, n. 488.

(2) Lettera così sostituita dall'art. 64, comma 1, lett. b), L. 23.12.1999, n. 488. Art.

16 (Apprendistato)

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (Cee) n. 2081/93 del Consiglio del 20.7.1993, e successive modificazioni. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non inferiore a 18 mesi e superiore a quattro anni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni; i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge 2.4.1968, n. 482 e successive modificazioni.
2. Ai contratti di apprendistato conclusi a decorrere da un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le relative agevolazioni contributive non trovano applicazione nel caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro proposte formalmente all'impresa da parte dell'amministrazione pubblica competente. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del comitato istituito con decreto del Presidente del consiglio dei ministri del 18.11.1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 290 dell'11.12.1996, sentite le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, le associazioni di categoria dei datori di lavoro e le regioni, sono definiti, entro 30 giorni dalla decisione del comitato, i contenuti formativi delle predette iniziative di formazione che, nel primo anno, dovranno riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nonché l'impegno formativo per l'apprendista, normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue, prevedendo un impegno ridotto per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere. Il predetto decreto definisce altresì i termini e le modalità per la certificazione dell'attività formativa svolta, per la dislocazione territoriale della stessa nonché per le comunicazioni da parte delle imprese per consentire all'amministrazione competente l'organizzazione dell'attività formativa esterna (1).

3. In via sperimentale, possono essere concesse agevolazioni contributive per i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative di cui al comma 2, comprendendo fra questi anche i titolari di imprese artigiane qualora svolgano attività di tutore. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinati le esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore, nonché entità, modalità e termini di concessione di tali benefici nei limiti delle risorse derivanti dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1.

4. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore in materia di apprendistato previste per il settore dell'artigianato dalla vigente disciplina normativa e contrattuale.

5. Il Governo emana entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle competenti commissioni parlamentari, norme regolamentari ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23.8.1988, n. 400, sulla proposta del Presidente del consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in materia di speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi, quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, allo scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali, nonché di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti. Dovrà altresì essere definito, nell'ambito delle suddette norme regolamentari, un sistema organico di controlli sull'effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non siano state assicurate.

6. Sono abrogati gli articoli 6, primo comma, e 7 della legge 19.1.1955, n. 25, e successive modificazioni. Il secondo comma del predetto articolo 6 continua ad operare fino alla modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici.

7. L’onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 185 miliardi per l’anno 1997, in lire 370 miliardi per l’anno 1998 e in lire 550 miliardi a decorrere dall’anno 1999.

(1) Comma così modificato dall’art. 2, D.L. 1.7.1999, n. 214.

Allegati

Allegato 21

Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante

Il 12.4.2006, a Milano,

tra

A.N. C.I. rappresentata dal Presidente con l’assistenza del responsabile delle relazioni sindacali e
le Organizzazioni Sindacali Femca - Cisl, rappresentata dal Segretario Generale Aggiunto, Filtea - Cgil rappresentata dal Segretario Generale, Uilta-Uil rappresentata dal Segretario Generale

considerato che:

a) con l’articolo 25 bis del C.C.N.L. 18.5.2004 si è provveduto alla regolamentazione dell’apprendistato professionalizzante nel settore calzaturiero, rimandando a una successiva intesa nazionale la definizione di taluni aspetti applicativi riguardanti la formazione;

b) l’art. 13 bis del decreto legge n. 35/2005, convertito in legge n. 80/2005, e la relativa circolare applicativa n. 30 del 2005 rimettono ai soggetti che stipulano i C.C.N.L. la disciplina dell’apprendistato professionalizzante e la determinazione degli elementi minimi di erogazione e articolazione della formazione;

c) si intendono valorizzare i profili formativi già definiti a livello nazionale, fatte salve le integrazioni e specificazioni determinate dalle singole Regioni in accordo con le parti sociali, viene stipulato il presente accordo per la definizione degli aspetti attinenti alla formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante nel settore calzaturiero.

1. Il piano formativo individuale (P.F.I.), da allegare al contratto di apprendistato, definisce il percorso formativo dell’apprendista per conseguire gli obiettivi del profilo formativo. Il P.F.I., in coerenza col profilo di riferimento, contiene il programma e l’articolazione della formazione, in tutto o in parte esterna o interna all’impresa e le eventuali conoscenze o abilità già possedute dall’apprendista. Il P.F.I. potrà essere modificato in corso di rapporto di apprendistato su concorde e formalizzata valutazione dell’impresa e dell’apprendista e del tutor.

2. Al fine di agevolare il ricorso all’apprendistato professionalizzante - soprattutto da parte delle piccole e medie imprese - e senza che tale aspetto condizioni l’applicazione della fattispecie prevista dall’art. 25 bis C.C.N.L. da parte dell’impresa, l’Organismo Bilaterale Nazionale del settore calzaturiero (Obn - C), si impegna a:

- delineare e promuovere (eventualmente anche in collaborazione con l’Isfol) un modello - tipo di Pfi per gruppi o singoli profili formativi, individuando anche modalità di erogazione e articolazione della formazione esterna o interna, ritenuti maggiormente efficaci.

- Predisporre un fac simile di dichiarazione e di comunicazione della capacità formativa da parte dell’impresa. Tali

modelli - tipo saranno aggiornati sulla base delle migliori prassi aziendali e formative note.

Inoltre, l’Obn-C realizzerà annualmente una rilevazione, tramite questionario, sul numero di apprendisti assunti nel settore e sulla formazione erogata.

3. Il P.F.I., considerate le specificità delle singole imprese, farà riferimento ai profili formativi indicati con il presente accordo.

4. Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo secondo quando previsto dalla normativa vigente.

5. Per formazione formale si intende quel processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, che, svolgendosi all'interno di un contesto organizzato, attraverso il piano formativo individuale, mira a far acquisire all'apprendista conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali utili al conseguimento degli obiettivi definiti dal profilo formativo. In relazione alla formazione svolta all'interno delle aziende, le parti demandano all'Obn-C lo studio e l'approfondimento delle modalità di certificazione nonché la definizione di modelli tipo di attestazione da parte delle aziende della formazione svolta.

6. La formazione formale sarà articolata tenendo conto:

- delle tematiche professionalizzanti collegate alla realtà aziendale, con contenuti di tipo tecnico scientifico ed operativo, differenziati in funzione delle singole figure professionali ed anche orientati alla specifica realtà aziendale;

- delle tematiche trasversali di carattere settoriale, non specificamente collegate alla singola realtà aziendale, con particolare riferimento a discipline di sistema/settore e tecnico professionali (a titolo meramente esemplificativo: i comparti, le materie prime, i processi, i prodotti, il mercato, la logistica, la distribuzione, la qualità) e quelle destinate all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Tale formazione trasversale sarà pari ad un terzo del monte ore annuo previsto.

7. La parte di formazione riguardante nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sarà collocata all'inizio del percorso formativo.
8. Ferma restando l'entità complessiva di 120 ore medie annue di formazione prevista dall'art. 25 bis del contratto collettivo nazionale di lavoro 18.5.2004, tutte le materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda o entrambe contemporaneamente.

9. La formazione formale potrà avvenire con modalità di alternanza sul lavoro (on the job), in affiancamento, formazione a distanza (e-learning), in aula, attraverso seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ovvero con eventuali ulteriori modalità individuate nel P.F.I.

10. Tutte le tematiche formative potranno essere affrontate all'interno dell'azienda, direttamente o tramite docenti esterni, qualora la stessa abbia capacità formativa interna ovvero sia in possesso dei seguenti requisiti:

- Presenza in azienda - o in aziende collegate - di risorse umane, con esperienza o titolo di studio adeguato, idonee a trasferire competenze;

- tutor della formazione con formazione e competenze adeguate;

- locali idonei, eventualmente anche all'esterno dell'azienda, in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. A titolo indicativo, si ritengono idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alle modalità di formazione da erogare.

La capacità formativa interna, espressa su tali basi, dovrà essere formalmente dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

11. Le imprese formative, intendendosi per tali quelle che dispongono di requisiti di cui al precedente punto 10, possono erogare formazione interna ai loro apprendisti e a quelli delle imprese del loro Gruppo. Tale capacità formativa interna è espressamente dichiarata dal datore di lavoro e comunicata all'Obn - C avente sede presso l'A.N.C.I.

12. Nel caso in cui l'apprendista abbia intrattenuto precedenti periodi di apprendistato, che siano computati dalla nuova azienda così come previsto dall'art. 25 bis C.C.N.L., il Pfi verrà rimodulato tenendo conto della formazione già svolta e attestata dal precedente datore di lavoro.

13. Col presente accordo le parti concordano di fare riferimento, per quanto riguarda le figure di riferimento del settore calzaturiero, ai profili formativi predisposti dall'Isfol, in collaborazione con le relative parti sociali, per le industrie del settore "Tessile - Abbigliamento - Moda - Calzature - Pelli e Cuoio" nel dicembre 2002, per la sperimentazione della normativa sull'apprendistato di cui alla legge n. 196/1997. Il documento Isfol è allegato e fa parte integrante del presente accordo (Allegato 1).

14. Le parti inoltre concordano che il documento di cui al punto 13 risulta integrato da alcuni profili formativi relativi a figure di carattere trasversale, inclusi nell'elenco allegato che fa parte integrante del presente accordo (Allegato 2).

Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto che:

I) La clausola di ultra - attività contenuta nel secondo capoverso della dell'art. 25 bis del vigente C.C.N.L. si interpreta nel senso che la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. 25 del C.C.N.L. 27.4.2000 (estesa ai lavoratori di ottavo livello) si applica ai lavoratori assunti

con contratto di apprendistato di età inferiore ai 18 anni, fino a che non saranno compiutamente definite le clausole normative e contrattuali relative all'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione.

II)Le nuove norme contrattuali relative all'apprendistato professionalizzante (art. 25 bis del C.C.N.L. 18.5.2004) si applicano anche agli apprendisti a partire dal diciassettesimo anno di età, se in possesso di una qualificazione professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53 (art. 49, comma 2, del decreto legislativo n. 276/1993 e successive modificazioni).

III) Quanto convenuto nel presente accordo ha carattere sperimentale e potrà essere sottoposto a verifica, anche in considerazione dell'evoluzione applicativa della disciplina a livello regionale.

Allegati:

Documento Isfol: "Gli obiettivi formativi per l'apprendistato: il sistema delle industrie Tessili - Abbigliamento - Moda - Calzature - Pelli e Cuoio" del dicembre 2002.

Elenco Profili formativi relativi a figure di carattere trasversale.

Allegato 1)

Ministero del lavoro e delle politiche sociali gli obiettivi formativi per l'apprendistato: Il

sistema delle industrie tessili - abbigliamento - moda - calzature pelli e cuoio Roma,

dicembre 2002

Premessa

Il gruppo di esperti del sistema delle industrie tessili-abbigliamento-moda-calzature pelli e cuoio ha individuato nove figure professionali come rappresentative di gruppi di figure professionali che possono essere composti per l'organizzazione della formazione.

Le figure di riferimento individuate sono le seguenti:

1) Operatore di produzione

2) Operatore di controllo prodotto

3) Addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa)

4) Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

5) Addetto ad operazioni di programmazione della produzione

6) Addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità

7) Addetto ad operazioni di sviluppo del progetto-prodotto/modellista

8) Stilista/progettista di prodotto

9) Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti

Per individuare le figure di riferimento si è partiti dall'analisi dei C.C.N.L. del settore, esaminando tutte le qualifiche che possono essere oggetto di un contratto di apprendistato; ciò significa che sono stati considerati anche i livelli più elevati, che pure possono essere oggetto di apprendistato, anche se nella realtà gli apprendisti occupati con queste qualifiche sono pochi.

Il sistema Tamcp è caratterizzato dalla articolazione in vari comparti produttivi:

- Comparto Filatura

- Comparto Tessitura ortogonale

- Comparto Tessitura a maglia/calze

- Comparto Nobilitazione

- Comparto Confezioni (maglia/tessuto)

- Comparto Pelletteria

- Comparto Calzature

- Comparto Tessili vari:

- Pizzi/ricami

- Non Tessuti/feltri

Tali comparti si differenziano per le caratteristiche peculiari dei materiali usati (fibre, tessuti, i pizzi/ricami, tessuti speciali, pellami e quant'altro) e per le macchine e gli impianti in uso. Quindi, una stessa figura professionale, e in particolare quelle di livello più basso, svolgerà attività diverse a seconda del comparto in cui agisce e quindi avrà bisogno di maturare differenti competenze.
Pertanto è necessario che tutti gli apprendisti ricevano una formazione mirata, adeguata alla specificità dell'area in cui operano, senza però trascurare una conoscenza trasversale della filiera, in particolare per quanto riguarda i materiali in lavorazione (fibre, filati, tessuti, ciclo di produzione).

Secondo il modello già utilizzato per i settori metalmeccanico, edile, terziario distribuzione e servizi e turismo, in seguito si evidenziano, per ogni figura professionale di riferimento, gli esempi di qualifiche contrattuali più diffuse, l'area di attività e le conoscenze e competenze che gli apprendisti devono acquisire nell'ambito dei percorsi di formazione.

Figura di riferimento: Operatore di produzione

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Comparto Filatura: Cardatore, Filatore, Addetto alle pettinatrici, Addetto ai banchi e ai rings, Ritorcitore, Addetto alle roccatrici, Addetto agli stiratoi, Addetto alle levate e al cambiamento spole, Addetto alle binatrici, Spolatore, Ribobinatore, Addetto alla roccatura, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Capo squadra pulizia macchine, Meccanico e/o manutentore, Coadiutore di assistenti di filatura.

Comparto Tessitura ortogonale: Carica telai, Personale addetto alla registrazione e regolazione centralina di lancio telai, Orditore, Incorsatore, Tessitore (anche jacquard), Imbozzinatore, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Tessitura a maglia/calze: Tessitore, Addetto alle macchine circolari e rettilinee, Rammendatore, Rimagliatrice, Conduttore macchine tubolari, Addetto al taglio/cucito/stiro, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore Comparto Nobilitazione: Tintore in pezza/in filo/tops/fiocco, Conduttore di macchine, Addetto alla cucina colori, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Confezioni (maglia/tessuto): Addetto al taglio, Addetto al cucito, Addetto allo stiro, Addetto al rammendo, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Pelletteria (accessori/pellicceria): Addetto al taglio, Addetto alla cucitura, Addetto alla scarnitura, Addetto alla stiratura prodotti finiti, Addetto alla rifinitura prodotti finiti, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Addetto alla doratura e decorazione a mano.

Comparto Calzature: Addetto al taglio e tranciatura, Addetto alla scarnitura tomaia, Addetto alla giuntatura e cucitura tomaie, Addetto ripiegatura tomaia, Addetto alla orlatura, Addetto applicazione accessori, Addetto premontatura, Addetto al montaggio, Addetto fresatura, Addetto macchine estrusione/ iniezione/schiuntura materiale plastico, Addetto alla rifinitura, Addetto al controllo qualità, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Addetto all'applicazione collanti, Addetto alla coloritura tacco e suola.

Comparto Tessili Vari:

- Pizzi/Ricami: Addetto macchine e impianti del ricamo e della formazione del pizzo, addetto al rammendo, Apprettatore, Addetto lettura disegni, Addetto foratura e ricopiatura disegni, Personale per la sorveglianza della lavorazione.

- Non tessuti/feltri: Addetto macchine e impianti per la formazione del non tessuto e del feltro, Addetto al rammendo, Addetto alle macchine, Addetto alla follatura/ infornatura/tintoria, Personale per la sorveglianza della lavorazione.

Area di attività: L'operatore di produzione effettua l'avvio, la gestione e/o regolazione delle macchine in dotazione, curandone il normale andamento e la funzionalità, e realizza, con adeguati standard qualitativi, le principali operazioni proprie del comparto in cui è inserito.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper effettuare l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione, secondo i parametri relativi al regolare funzionamento delle macchine

- Saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività del parco-macchine affidato

- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

- Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto

- Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

- per il comparto Filatura: Preparazione, Cardatura, Filatura, Roccatura, Ritorcitura, Controllo.

- per il comparto Tessitura ortogonale: Orditura, Apprettatura/Bozzima, Tessitura, Controllo.

- per il comparto Tessitura a maglia/calze: Tessitura a maglia, Controllo.

- per il comparto Nobilitazione: Preparazione, Tintura, Stampa, Controlli.

- per il comparto Confezioni (maglia/tessuto): Taglio, Cucito, Stiro, Rifinitura dei capi e controllo.

- per il comparto Pelletteria: Taglio, Assemblaggio, Cucito, Incollaggio degli oggetti in pelle, Rifinitura, Controllo.

Per il comparto Calzature: Taglio, Cucito, Assemblaggio, Incollaggio, Montaggio, Rifinitura, Controllo.

Per il comparto Tessili Vari:

- Pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, Finissaggio, Controllo.

- Non Tessuti/feltri: Assemblaggio/consolidamento fibre, Finissaggio, Controllo.

Figura di riferimento: Operatore di controllo prodotto

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Comparto Filatura: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessitura ortogonale: Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessitura a maglia/calze: Addetto controllo fasi intermedie, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Nobilitazione: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Confezioni (maglia/tessuto): Collaudatore giacche/capispalla/gonne/ pantaloni, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Pelletteria: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Calzature: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessili Vari:
- Pizzi/ricami: Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

- Non Tessuti/feltri: Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Area di attività: L'operatore riconosce la coerenza del prodotto semilavorato e/o finito con le specifiche richieste. Con l'ausilio di attrezzature, evidenzia ed indica eventuali difetti. Eventualmente provvede, attraverso i rimedi più appropriati e in base alla tipologia del prodotto e dei suoi processi di lavorazione, all'eliminazione delle difettosità e al tempestivo riscontro in produzione per le correzioni del lavoro.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper utilizzare metodi, procedure e strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto

- Saper intervenire sulle difettosità e segnalare (con le dovute procedure) quelle non risolvibili mediante intervento immediato, eventualmente individuando ipotesi di soluzione

- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

- Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto,

- Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

- per il comparto Filatura: Preparazione, Cardatura, Filatura, Ritorcitura, Roccatura, Controllo.

- per il comparto Tessitura ortogonale: Orditura, Apprettatura/Bozzima, Tessitura, Controllo.

- per il comparto Tessitura a maglia/calze: Tessitura a maglia, Controllo.

- per il comparto Nobilitazione: Preparazione, Tintura, Stampa, Finissaggio, Controlli.

- per il comparto Confezioni (maglia/tessuto): Taglio, Cucito, Stiro, Rifinitura dei capi e controllo.

- per il comparto Pelletteria: Taglio, Assemblaggio, Cucito, Incollaggio degli oggetti in pelle, Rifinitura, Controllo.

- per il comparto Calzature: Taglio, Cucito, Assemblaggio, Incollaggio, Montaggio, Rifinitura, Controllo.

Per il comparto Tessili Vari:

- Pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, Finissaggio, Controllo.

- Non Tessuti/feltri: Assemblaggio/consolidamento fibre, Finissaggio, Controllo.
Figura di riferimento: Addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa)

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti, Assistente, Capo squadra manutenzione, Responsabile di reparto di produzione. Area

di attività: L'addetto conosce funzioni e ruoli del reparto nell'economia produttiva dell'intera filiera.

Unisce una buona conoscenza dei materiali in lavorazione a competenze relative alla gestione ottimale delle macchine e all'organizzazione dei flussi produttivi. Collabora con il Responsabile di Reparto nell'approvvigionamento e nella movimentazione dei materiali in lavorazione, contribuendo a definire la migliore gestione delle risorse umane a disposizione.

Sovrintende al flusso produttivo e collabora nella scelta delle migliori tecniche di lavorazione curando anche il flusso di approvvigionamento.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Essere in grado di collaborare, sulla base degli input ricevuti, al coordinamento delle attività del ciclo produttivo (tempistica di produzione, determinazione dei carichi di lavoro, resa e manutenzione macchine, ottimizzazione delle risorse, coordinamento delle risorse umane, programmazione del flusso di approvvigionamento dei materiali)

- Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto

- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione utilizzando i software dedicati

- Conoscere gli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito e le relative modalità di verifica

- Essere in grado di collaborare all'organizzazione del lavoro

- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

- Conoscere le tecniche basilari della comunicazione ed essere in grado di coordinare un gruppo

Figura di riferimento: Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

Area di attività: Sulla base di un input iniziale (normalmente riferito ad una macchina, ad un substrato tessile, all'impiego di prodotti e coloranti) di cui comprende il significato, presidia il processo di lavorazione (che può essere anche parziale), controllando parametri tecnici (temperatura, tempi, velocità di avanzamento, agenti chimici, etc.) e di efficienza e di sicurezza degli impianti. Apporta, se necessario, correzioni ai parametri di lavorazione (colori, agenti chimici, ecc.) avvalendosi di prove di laboratorio e/o di test di controllo e di qualità. Accerta l'idoneità e la riproducibilità del processo condotto; attesta la conformità del prodotto e ne promuove l'avanzamento alle fasi successive di lavorazione.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper gestire le fasi della preparazioni alla tintura e stampa con le modalità e i prodotti più idonei da usare nei processi, definendo i parametri di tempo, temperatura, acidità e velocità di avanzamento

- Saper scegliere i coloranti da usare sulla base delle solidità richieste, dei costi di produzione e del metamerismo del colore

- Contribuire con il responsabile di produzione alla definizione del flusso di tintura, stampa e finissaggio più idoneo, tenendo conto delle esigenze dei clienti, delle richieste del mercato e delle innovazioni tecnologiche del settore

- Saper apportare correzioni (aggiunte, schiarimenti, ripresa) al processo di tintura, stampa e finissaggio, avvalendosi di prove di laboratorio o del controllo di qualità o dei test condotti automaticamente

- Saper rilevare l'idoneità e la conformità del prodotto e la riproducibilità del processo condotto (anche parziale), promuovendo l'avanzamento alle lavorazioni successive

- Conoscere e saper gestire i vari sistemi di automazione per la preparazione, distribuzione e trattamento sistematico dei prodotti e per il controllo dei processi in dotazione

Figura di riferimento: Addetto ad operazioni di programmazione della produzione

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto alla programmazione della produzione e della logistica, Addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento delle merci in magazzino Area di attività: L'addetto, sulla base degli input ricevuti dal Tecnico responsabile del Servizio, svolge operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione e alla calendarizzazione stagionale o per commessa, contribuendo alla determinazione dei fabbisogni di materie prime/accessori, alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti e le linee produttive e all'ottimizzazione dei tempi e dei consumi. Nello svolgere le mansioni sopra indicate, usa gli strumenti informatici dedicati.

In caso di decentramento di parte delle produzioni, decise e coordinate dal Tecnico, collabora all'alimentazione dei sub-fornitori italiani o esteri.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper svolgere, sulla base degli input ricevuti dal responsabile del servizio, operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti statistici

- Saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti

- Saper contribuire all'ottimizzazione dei tempi usando gli strumenti cartacei e informatici dedicati

- Collaborare, in caso di decentramento di parte della produzione, alle funzioni di coordinamento delle attività delocalizzate

- Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di programmazione, gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto

- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione

- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica

- Conoscere le diverse materie prime, le loro caratteristiche tecniche e prestazionali con particolare riguardo ai materiali lavorati nel comparto di appartenenza

- Conoscere il ciclo di produzione delle lavorazioni successive a quelle svolte nel comparto di appartenenza

- Conoscere le problematiche e i parametri di gestione delle acque e dell'energia di processo (solo per il comparto Nobilitazione)

Figura di riferimento: Addetto ad operazioni di laboratorio controllo qualità

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto laboratorio analisi chimico/fisiche, Addetto laboratorio chimico, analisi chimiche/fisiche

Area di attività: L'addetto conosce i materiali lavorati nell'azienda di appartenenza, i cicli di trasformazione a cui gli stessi sono sottoposti e gli standard qualitativi.

Conosce inoltre le attrezzature usate nel laboratorio, le normative di riferimento e le tolleranze. In supporto al Responsabile di Laboratorio, predispone i campioni da analizzare o da ricettare e, con l'aiuto di strumentazioni adeguate, sottopone gli stessi ai procedimenti necessari alla valutazione. Interpreta i risultati elaborati dagli strumenti al fine di trasmettere ai responsabili di produzione, alla funzione sviluppo prodotti e all'area marketing le informazioni necessarie ad individuare le soluzioni tecniche per l'eliminazione di difettosità e per la valorizzazione commerciale del prodotto stesso.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper predisporre, sulla base degli input ricevuti, i campioni da analizzare o da ricettare e le strumentazioni relative

- Saper leggere ed interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento

- Saper effettuare l'archiviazione dei campioni e della documentazione relativa

- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione

- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica

- Conoscere le problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive

- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Figura di riferimento: Addetto ad operazioni di sviluppo del progetto/prodotto/modellista

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Realizzatore di modelli su CAD/CAM, Progettista - sviluppatore di modelli e/o stampa completa con Cad tridimensionale e capacità di modifica ed adattamento del software, Tecnico di prototipazione rapida, Operatore modellista su Cad/Cam addetto alla preparazione e/o modifica modelli, Modellista cad-cam per confezione e/o calzature, Addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli, Colorista, Sarto finito per capo completo.

Area di attività: L'addetto, sulla base delle richieste espresse dall'area marketing e commerciale e degli input dello stilista (o direttamente del cliente nel caso di aziende che operano su commessa), collabora alla realizzazione dei prototipi e/o alla traduzione degli stessi in indicazioni tecniche utili al processo di industrializzazione.

Conosce i materiali utilizzabili, le fasi di realizzazione del prodotto, la struttura tecnica dello stesso, l'utilizzo al quale il prodotto è destinato, lo standard qualitativo richiesto.

Realizza le sue proposte su materiale cartaceo, su stoffa, pelle e/o mediante supporto informatico (Cad), di cui conosce l'utilizzo. Gestisce l'archiviazione dei disegni/ campioni.

Indica le soluzioni più adeguate per il raggiungimento dell'obiettivo finale.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli cuoio-calzature) - Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei nuovi materiali mediante definizione dei processi lavorativi di realizzazione degli stessi

- Essere in grado di disegnare e sviluppare ipotesi di prodotto da sottoporre ad una prima selezione non trascurando di evidenziare i dati e la terminologia tecnica indispensabili alla sua riproduzione

- Essere in grado di collaborare alla definizione e realizzazione del campionario

- Conoscere elementi di informatica di base e il sistema Cad

- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica

- Conoscere elementi di marketing

- Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali (filati, tessuti…)

- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza solo per il modellista:

- Saper effettuare l'impostazione dei modelli

- Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei prodotti interpretando il disegno dello stilista e tenendo conto delle difficoltà di lavorazione determinate dalle diverse tipologie dei materiali

- Saper predisporre il disegno e le sagome per il taglio dei tessuti anche in funzione delle diverse tipologie di taglie e misure

- Saper compilare le distinte base, trasmettendo tutte le informazioni tecniche utili all'assemblaggio dei capi

Figura di riferimento: Stilista/Progettista di prodotto

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Stilista-progettista di prodotto

Area di attività: Lo stilista/progettista di prodotto conosce i materiali, il mercato, le tendenze moda, le tecniche di produzione. Concorre alla definizione di proposte utili per la realizzazione di campionari e/o prodotti finiti. Formula idee e progetti che tengano conto della realtà tecnico-organizzativa dell'impresa in cui opera e del mercato di riferimento. A questo scopo utilizza strumenti grafici, manuali o informatici (Cad).

Può concorrere alla definizione dei cicli di lavorazione, all'adeguamento delle tecnologie di produzione alle specifiche esigenze del prodotto, alle scelte in relazione al ricorso a risorse esterne (make or buy), agli interventi sui processi produttivi e sugli impianti.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper elaborare idee creative sulla base degli input derivati dalle tendenze moda dei materiali tessili e dai trend di consumo ed esprimerle graficamente mediante l'utilizzo di strumenti manuali e/o computerizzati

- Saper esplorare e rielaborare il contesto socioculturale per la individuazione e la previsione di nuovi trend

- Essere in grado di progettare proposte di materiali tessili e capi moda o di tradurre input dei clienti in progetti in sintonia con l'immagine aziendale e con le esigenze di produzione, realizzazione, marketing

- Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione

- Conoscere la tecnologia della produzione

- Supportare il responsabile della funzione nella fase di progettazione, sviluppo e definizione dei prototipi e dei campionari

- Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale

- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei tessuti, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento

Figura di riferimento: Addetto ad operazioni di promozione prodotto/Servizio assistenza clienti

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio Assistenza clienti, Addetto ufficio acquisti e vendite

Area di attività: L'addetto rileva le esigenze dei clienti e, sulla base degli input del mercato e del cliente, concorre alla definizione e gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla programmazione e alla gestione dei campionari.

Conosce i materiali, il ciclo di trasformazione, le caratteristiche dei prodotti finali, le modalità più adeguate di promozione e gestione della relazione commerciale.

Inoltre si occupa dell'assistenza del cliente nell'analisi e nella scelta del prodotto durante le fasi di definizione dell'ordine e/o di post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema Tamcp (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)

- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema Tamcp e i relativi macchinari per i diversi comparti

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema Tamcp e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

- Conoscenze e competenze generali di profilo

- Supportare il responsabile della funzione nella fase di rilevamento delle esigenze dei clienti o della definizione dei campionari

- Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione

- Sapersi relazionare con il cliente presidiando l'assistenza nelle fasi di definizione dell'ordine e post vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta

- Saper utilizzare gli strumenti informatici per la presentazione del prodotto e per la gestione della relazione commerciale

- Conoscere gli standard qualitativi e le modalità di verifica dei campioni relativi alla materia prima e al prodotto finito
- Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale

- Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali

- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Allegato 2)

Schemi esemplificativi dei profili formativi delle figure trasversali settore tessile abbigliamento moda e calzature

I profili formativi sotto elencati si riferiscono alle figure trasversali del settore tessile abbigliamento moda e sono immediatamente applicabili da parte delle imprese. Essi descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano Formativo Individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato.

Le figure professionali sono state raggruppate per gruppi in funzione di aree di attività e competenze comuni e, pertanto, i profili formativi indicati devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il criterio dell'analogia nel caso di figure professionali non specificamente individuate.

Le parti, tuttavia, si riservano la possibilità di intervenire successivamente sui profili formativi indicati per operare modifiche/integrazioni anche eventualmente per ottenerne la validazione da parte dell'Isfol.

Schemi esemplificativi di profili formativi

Area amministrazione e gestione del personale

Tecnici e addetti amministrazione/finanza/controllo di gestione

Addetto alla contabilità

Tecnici ed addetti alla gestione del personale

Area servizi generali

Addetto alle attività di segreteria

Centralinista/receptionist

Sistemi informativi

Tecnici ed addetti al sistema informativo aziendale

Tecnici ed operatori di informatica industriale

Logistica

Tecnici di programmazione della logistica

Tecnici ed addetti agli approvvigionamenti

Magazzinieri

Addetti alla movimentazione e stoccaggio

Commerciale e comunicazione

Tecnici commerciali/marketing/organizzazione vendite

Addetti ai servizi commerciali

Venditori (distribuzione/assistenza clienti)

Tecnici ed addetti alla comunicazione ed immagine

Addetto alla vendita nel negozio/spaccio

Visual merchandiser

Manutenzione/impiantistica

Tecnici ed addetti alla manutenzione

Manutentori

Progettisti di adeguamento impianti

Contenuti professionalizzanti per la formazione e l'apprendistato

- Figure trasversali settore tessile, abbigliamento, moda e calzature -

Aree aziendali	Conoscere i prodotti ed i servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale	Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Conoscere e sapere utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro	Conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzatture, macchinari, strumenti di lavoro)	Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo
Amministrazione e gestione del personale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Tecniche di: gestione aziendale, archiviazione, amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione	Competenze informatiche	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni
Area servizi generali	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza della strumentazione tecnica Lingue	Tecniche di comunicazione e relazione	Conoscenza degli strumenti di Office Automation	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale Lingue	Tecniche e metodi di lavoro	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semi lavorati, dei prodotti finiti, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Conoscenza dei mezzi e delle attrezzature di stoccaggio e movimentazione delle merci	Tecniche e metodi di lavoro Tecniche di magazzino e stoccaggio	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla qualità

Commerciale e comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	Tecniche di comunicazione, di ricerca di mercato, di vendita, marketing, servizio clienti	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità e/o soddisfazione del cliente
Manutenzione e impiantistica	Conoscenza dei prodotti, impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica, impianti	Tecniche di manutenzione	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia a tutela ambientale	Innovazioni

Fondo pensione

Non è mai troppo presto per pensare al tuo domani Chi

è Previmoda?

Previmoda è il Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria tessile abbigliamento, delle calzature e degli altri settori industriali del sistema moda.

Le caratteristiche principali

1. Associazione i circa 60.000 iscritti permettono di ottenere vantaggi per ogni singolo associato grazie al forte potere contrattuale nei confronti dei fornitori di servizi.

2. Senza scopo di lucro gli associati sostengono esclusivamente i costi necessari al funzionamento del Fondo.

3. Paritetica

Gli organi sociali del Fondo sono costituiti in parti uguali da rappresentanti dei lavoratori e da rappresentanti delle aziende.

Obiettivo del Fondo

Con il passaggio dal sistema di calcolo retributivo a quello contributivo, la pensione pubblica Inps nei prossimi anni subirà una notevole diminuzione: è importante costruirsi fin da subito una pensione complementare con Previmoda per mantenere un tenore di vita adeguato. L'iscrizione a un fondo pensione rappresenta, soprattutto per i più giovani, l'unica soluzione per garantirsi un futuro previdenziale più solido e sereno.

www.previmoda.it A

chi si rivolge

Ai lavoratori delle aziende che applicano uno dei C.C.N.L. aderenti al Fondo. Possono aderire operai, impiegati e quadri a tempo indeterminato, determinato con contratto superiore a 3 mesi, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio e i familiari fiscalmente a carico di iscritti al Fondo.

I vantaggi di aderire

Contributo aggiuntivo dell’azienda.

Risparmio fiscale sui contributi versati

Tassazione agevolata sulle prestazioni.
Anticipazioni più vantaggiose rispetto a quelle dell’azienda.

Costi contenuti.

Polizza assicurativa in caso di decesso e invalidità permanente.

La contribuzione

Al momento dell’iscrizione hai la possibilità di scegliere se versare tutti i contributi previsti dal C.C.N.L. (A) o il solo Tfr (B). Nel

caso A

sono previsti tre versamenti:

Tfr:

- 100% per i lavoratori occupati dopo la data del 28.4.1993;

- 27%, 33% (solo per il contratto Concia) o 100% per i lavoratori occupati precedentemente alla data del 28.4.1993.

Contributo lavoratore:

minimo stabilito dal C.C.N.L. pari all’1,50% (*) dell’Ern, minimo tabellare o paga base contrattuale con possibilità di versare una percentuale superiore.

Contributo azienda:

se versi il contributo a tuo carico almeno nella misura minima, avrai dall’azienda una quota equivalente al minimo stabilito dal C.C.N.L. di appartenenza.

Nel caso B

verrà versato, il solo Tfr in base alle condizioni indicate nel caso A.

In entrambi i casi l’azienda ha il compito di trattenere e versare i contributi al Fondo.

In questo modo il risparmio fiscale avviene direttamente in busta paga e riepilogato nel C.U. annuale rilasciato dalla tua azienda. (*)

per il contratto delle lavanderie industriali è possibile scegliere tra 1%, 1,50% o 2%.

In questo caso anche il contributo azienda verrà adeguato a quanto scelto.

Come investire i contributi

Come associato a Previmoda hai la possibilità di scegliere tra:

- Profilo Life Cycle, un programma d’investimento che trasferisce in modo automatico i contributi al comparto più adatto. Il passaggio da un comparto all’altro avviene in base agli anni che mancano al pensionamento.

In alternativa all’investimento nel profilo Life Cycle, hai la possibilità di scegliere un singolo comparto, ciascuno caratterizzato da una propria combinazione di rischio/rendimento.

- Comparto Garantito;

- Comparto Smeraldo bilanciato, 67% obbligazioni e 33% azioni;

- Comparto Rubino azionario, 40% obbligazioni e 60% azioni.

Puoi trovare informazioni più dettagliate sugli investimenti, sulle caratteristiche dei comparti collegandoti al sito www.previmoda.it nella sezione Gestione Finanziaria.

I costi
Iscrizione:

euro 2,58 - euro 5,00 secondo quanto stabilito dal C.C.N.L. di riferimento, versati una volta sola al momento dell'iscrizione;

Quota associativa:

euro 22,00 annui, prelevati trimestralmente dai contributi versati per coprire le spese di gestione del Fondo;

Costi di gestione finanziaria:

servono per coprire i costi dei gestori finanziari, della banca depositaria e delle spese amministrative riconducibili alla gestione finanziaria;

Anticipazioni spese sanitarie:

euro 10,00 per la gestione della pratica;

Altre anticipazioni e riscatti:

euro 25,00 per la gestione della pratica.

Il cambio comparto, il trasferimento della posizione verso altro fondo e il riscatto parziale sono gratuiti. Le

prestazioni

Prima del pensionamento puoi richiedere:

- l'anticipazione per spese sanitarie in qualsiasi momento;

- l'anticipazione per acquisto o ristrutturazione prima casa d'abitazione dopo 8 anni d'iscrizione;

- l'anticipazione per ulteriori esigenze dopo 8 anni d'iscrizione;

- il riscatto totale o parziale della posizione accumulata per i casi previsti dalla legge;

- il trasferimento della posizione ad un altro fondo;

- la R.I.T.A. (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata).

… e cosa succede nel caso di decesso?

In caso di decesso, hanno diritto a riscattare integralmente la posizione previdenziale maturata i beneficiari designati o, in mancanza, gli eredi legittimi.

Al pensionamento puoi chiedere

Rendita del 100% del maturato	Rendita + Capitale (massimo 50% della posizione maturata)	100% in capitale (*)
(*) se hai meno di cinque anni d'iscrizione alla previdenza complementare oppure se l'ammontare della tua posizione non supera il limite dettato dall'assegno sociale.		

N. B. Puoi trovare informazioni più dettagliate collegandoti al sito www.previmoda.it nella sezione - Le prestazioni Per

aderire

Compila il modulo di adesione che trovi sul sito e consegnalo all'ufficio del personale. Ricordati di prendere visione della Sezione I della Nota informativa 'Informazioni chiave per l'aderente', del documento 'La mia pensione complementare' disponibile sul sito www.previmoda.it.

Entro un mese dalla ricezione del modulo, riceverai a casa la lettera di benvenuto con i dati riepilogativi dell'iscrizione, l'Id Utente e la password necessari per accedere on line alla tua area riservata.
Per richiedere informazioni puoi consultare il sito www.previmoda.it

Oppure rivolgiti:

- all'ufficio del personale della tua azienda;

- presso le sedi territoriali sindacali;

- direttamente a Previmoda ai seguenti recapiti Telefono: 02 66101340 - Fax: 02 66105169 e-mail: fondo.previmoda@previmoda.it.

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari.

Prima dell'adesione leggere la Sezione I della Nota informativa "Informazioni chiave per l'aderente" e il documento "La mia pensione complementare.