

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Tessile-Moda

Roma, 25 luglio 2014

Tra le associazioni datoriali:

CNA Federmoda

CNA servizi alla comunità

CONFARTIGIANATO Moda

CASARTIGIANI

CLAAI

Alfredo

Luca...

Mario...

Roberto...

Roberto...

Roberto...

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

Filctem-Cgil

Femca-Cisl

Uiltec-Uil

Stefano...

Stefano...

Stefano...

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Area Tessile-Moda del 3 dicembre 2010 per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, Pulitintolavanderia, Occhialeria.


Nuovo Art. 6 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 30 giugno 2016.

La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà della vigenza del contratto collettivo nazionale.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.



Nuovo Articolo 51 – Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante

Premessa

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese dei settori dell'Area Tessile-Moda un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

1- Norme generali

Ai sensi del D. Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente CCNL e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2- Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3 - Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 2° al 6° S e dal 2° al 6° per l'Occhialeria e per le relative mansioni.

4 - Periodo di prova

Tra le parti può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 4 mesi.

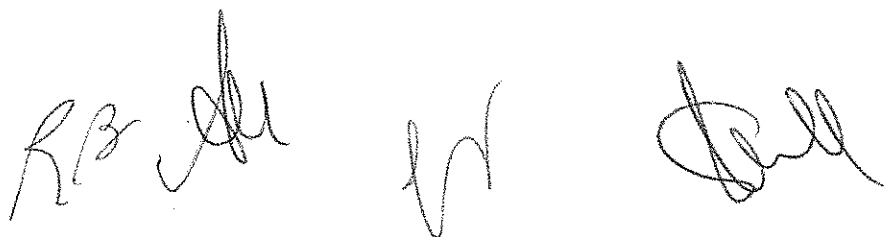
Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5 – Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.



Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6 – Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

- 1° gruppo (livelli 4°, 5°, 6° e 6° super): durata: 5 anni;
- 2° gruppo (livello 3°): durata: 4 anni e 6 mesi;
- 3° gruppo (livello 2°): durata: 3 anni.

Per gli impiegati amministrativi la durata è ridotta a 3 anni, a tutti gli effetti contrattuali ivi compresi quelli retributivi.

Il livello 6 Super non è previsto per il Settore Occhialeria.

Gli apprendisti con mansioni di cui al 3° livello per le quali era prevista una durata del periodo di apprendistato di 5 anni nei previgenti CCNL, con la presente disciplina vengono inquadrati nel 1° gruppo di cui sopra conservando la durata di 5 anni.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 3 dicembre 2010, agli apprendisti che all'atto dell'assunzione risultano essere in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di una laurea riconducibile alla qualifica da raggiungere, il periodo di durata del contratto di apprendistato è ridotto di 6 mesi.

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

6bis - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.



I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

7 – Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL, relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	88%	93%	93%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	91%	91%	96%	100%	100%	
3°	70%	70%	75%	96%	100%	100%				

8 - Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9 - Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi relativamente ad una specifica qualifica, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

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

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e il monte ore andrà ridotto.

10 – Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

Il referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, oppure un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

11 - Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro. sulla base del modello posto in allegato.

12 - Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

Tale disposizione si applica anche agli apprendisti in forza, assunti ai sensi della precedente normativa di legge.

13 - Ferie



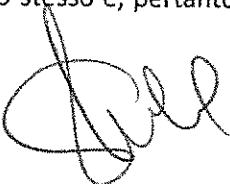
Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati

14 - Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

RB    6

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15 - Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. 61/2000 e s.m.i.

16 - Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire da 1° agosto 2014.

I contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Norme finali

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'articolo 78 del presente CCNL.

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

Nelle province di Trento e Bolzano, in considerazione della loro particolare legislazione, la materia dell'apprendistato sarà disciplinata da specifici accordi di categoria da definirsi a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Art. 38 Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie pari a 4 settimane.

Tre settimane di ferie verranno godute consecutivamente mentre la quarta settimana potrà essere goduta in separato periodo. I periodi di godimento delle ferie saranno concordati con adeguato anticipo, tenendo conto sia delle esigenze tecniche dell'azienda sia delle esigenze del lavoratore.

Ogni periodo settimanale verrà compensato con la retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

In caso di godimento frazionato, il periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi qualora vi sia una distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni. In caso di anticipo della concessione di ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà dalla data di maturazione. Agli effetti della maturazione delle ferie, verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro non dipendenti dalla volontà del lavoratore (ad esclusione delle sospensioni per mancanza di lavoro concordate fra le parti), nonché dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane. Per le festività elencate all'art. 37 che cadano nel corso delle ferie si deciderà aziendaliamente se queste determinino prolungamento o meno del periodo stesso e si applicheranno conseguentemente i relativi trattamenti economici.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Per il Settore Occhialeria

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie.

In caso di giustificato impedimento il godimento del periodo di ferie può essere completato, entro il mese di aprile dell'anno successivo, a quello di maturazione.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

(CINQUE)

Nuovo Art. 53 Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 7 lett. a) dell'art.10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

C) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

D) Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni



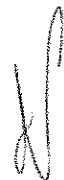
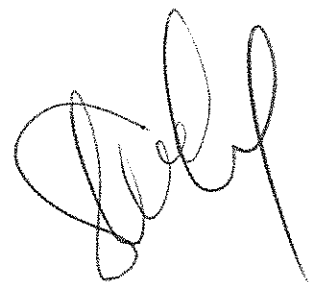
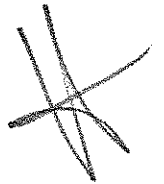
già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedente di cui al comma che precede.

E) Intervalli temporali

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, c. 3, del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.



Parte operai

Art. 83 Trattamento economico per malattia infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro l'operaio avrà diritto a un'integrazione economica in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'istituto assicuratore che gli consenta di percepire le seguenti percentuali minime:

per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 7° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dall'8° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Per il Settore Pulitintolavanderia:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 8° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 9° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Per il Settore Occhialeria:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 20° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 21° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 28 giorni di calendario.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, o comunque in tutti i casi in cui esistano forme di copertura assicurativa, l'azienda erogherà il solo trattamento economico a carico dell'INPS, facendo salva la facoltà di rivalsa da parte del lavoratore nei confronti del soggetto obbligato per la parte di trattamento non erogato dall'azienda.

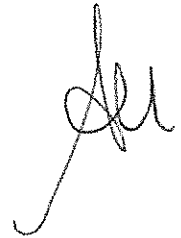
Indipendentemente da quanto sopra l'azienda è tenuta ad anticipare a titolo di prestito non oneroso il trattamento d'integrazione fino al momento dell'avvenuto risarcimento richiesto dal lavoratore.

Comunque complessivamente il lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro non potrà percepire un trattamento economico superiore alla retribuzione normale di fatto netta del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità



I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.
Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di «grave infermità» da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.



Parte Quadri Impiegati Intermedi

Art. 92 Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia

In caso di malattia il lavoratore avente una anzianità fino a 10 anni ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione di fatto per i primi tre mesi e della metà per i successivi 3 mesi.

Il lavoratore avente una anzianità superiore ai 10 anni ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi e della metà per i successivi 6 mesi.

In caso di infortunio riconosciuto dall'Inail, il lavoratore ha diritto alla corresponsione del 100% della retribuzione di fatto per 6 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità fino a 10 anni; per 10 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità superiore a 10 anni.

Il trattamento economico per infortunio assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto, e non sarà cumulabile con altri trattamenti precedenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Art. 92 bis Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Occhialeria

Le imprese artigiane garantiranno in caso di malattia o infortunio i seguenti trattamenti economici:

- Malattia: dal 1° al 180° giorno il 100% della retribuzione;
- Infortunio: dal 1° giorno e sino a guarigione clinica il 100% della retribuzione detratto quanto di competenza dell'Istituto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.




Art. 37 Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

La lettera D) è sostituita dalla seguente:

Il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore annue. Tali permessi saranno utilizzati previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, in base alle esigenze delle parti.

Qualora le parti verificano che per ragioni indipendenti da reciproche volontà tali permessi non venissero fruiti, in tutto o in parte, gli stessi verranno monetizzati entro la fine dell'anno solare successivo a quello di maturazione e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza. Le medesime scadenze si applicano anche ai riposi compensativi di cui all'art. 37 lett. C).

Per i criteri di maturazione, si fa riferimento alle vigenti disposizioni sul godimento delle ferie (in dodicesimi).



Art. 17 Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti.

Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

A decorrere dal 1° agosto 2014 sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti.

Art. 7 Sistema informativo - Osservatorio nazionale

Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali condividono l'esigenza di consolidare i rapporti intercorrenti e riconoscono nel livello Nazionale e Regionale le Sedi più idonee allo svolgimento e allo sviluppo del sistema di informazione individuato nel C.C.N.L.

Le parti inoltre concordano, nel rispetto della suddivisione dei ruoli già definita, nella volontà di implementazione dei compiti e delle attività degli Osservatori nazionali e regionali di settore, quali strumenti idonei al perseguimento delle finalità sotto indicate.

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTA-UIL e da altrettanti designati delle Associazioni imprenditoriali, al cui interno saranno individuati i rappresentanti che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Le Parti si incontreranno entro il 15 settembre 2014 per definire tempi e modalità di funzionamento del comitato di cui sopra.

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.

Compiti dell'Osservatorio saranno:

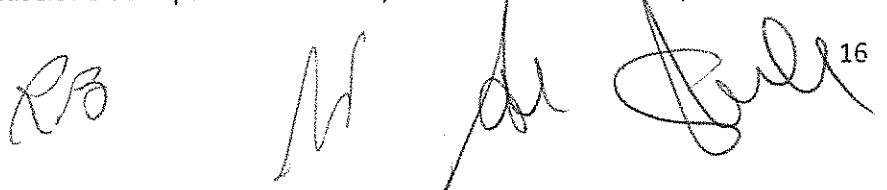
- I. l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica e ogni altro elemento conoscitivo riguardante l'artigianato nel suo complesso, con dati disaggregati per comparto;
- II. l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, occupazione femminile, lavoro a domicilio, contratti a termine;
- III. l'attivazione di iniziative, autonome e congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- IV. lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- V. lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- VI. l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- VII. produrre rapporti periodici o singole analisi sulle politiche di settore e su particolari argomenti individuati dalle parti;
- VIII. proporre alle Parti l'adozione congiunta di orientamenti e di iniziative concertate a favore della difesa e per lo sviluppo del settore Tessile - Moda artigiano, e a sostegno della competitività delle imprese e dell'occupazione da sottoporre ai competenti Organi Istituzionali.
- IX. la promozione e la condivisione di azioni di responsabilità sociale da parte delle imprese proponendo progetti di filiera che valorizzino la relazione tra aziende committenti e quelle della sub-fornitura, mettendo al centro la tracciabilità, la trasparenza e la compatibilità etica delle produzioni.
- X. propone iniziative congiunte sulle politiche industriali anche con il coinvolgimento dei delegati di bacino

Le Imprese del tessile da tempo attraversano una lunga e complessa fase di riposizionamento competitivo aggravate dall'attuale contesto economico che ha avuto gravi ripercussioni sia sulle aziende che producono in proprio, sia su quelle operanti con contratti di subfornitura. In tale contesto risulta quindi particolarmente arduo fronteggiare il fenomeno sempre più dilagante collegabile alla concorrenza sleale.

Pertanto, le Parti, al fine di contrastare fenomeni di dumping economico e sociale e di favorire processi sulla responsabilità sociale d'impresa, concordano nell'individuare all'interno dell'Osservatorio una sezione specifica, dedicata all'acquisizione di informazioni, analisi e ricerche sulle piccole e medie imprese del sistema moda (settori tessile, abbigliamento, pelle e calzature) che operano principalmente per conto terzi, consapevoli che i processi di cui sopra sono realizzati dalla definizione di tariffe eque nei rapporti di committenza.

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni imprenditoriali nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di dialogo sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali, in materia di politica industriale settoriale, politiche del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro la contraffazione, le frodi commerciali, le evasioni, le elusioni ed il lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni, a cura dell'Osservatorio, sono volte alla

 16

valorizzazione del sistema Tessile - Moda artigiano e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive de-localizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle filiere produttive, 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) le politiche di contenimento dei consumi energetici;
- i) i costi dell'energia e delle materie prime;
- j) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- k) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- l) il commercio internazionale;
- m) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- n) l'evoluzione della tecnologia e dell'Organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- o) i temi legati al rapporto tra industria, ambiente e consumatore finale (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) di tutela della salute, all'igiene e sicurezza del lavoro nonché alla sicurezza dei prodotti;
- p) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- q) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale.
- r) il monitoraggio dell'applicazione dei codici di condotta;
- s) il monitoraggio sulla contrattazione regionale di II° livello e sugli accordi di settore e di politica industriale, concordati anche a livello territoriale.

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.

Ruolo del comitato paritetico di indirizzo

Per contribuire a dare rilievo al settore nei confronti delle istituzioni e degli enti preposti non solo per le materie e per i compiti affidati all'osservatorio, in raccordo con le parti sociali, al comitato paritetico di indirizzo vengono affidati compiti non solo di orientamento, ma anche rivolti ad affrontare i principali aspetti legati alle politiche industriali quali (a puro titolo di esempio): tutela della qualità, qualificazione delle produzioni, contraffazione, credito, innovazione di processo e di prodotto.

Il lavoro del comitato di indirizzo dovrà concretizzarsi anche attraverso specifici confronti per definire linee strategiche per singoli aspetti trattati da sottoporre alle parti sociali.

Inoltre al comitato viene affidato il compito di costruire le linee di indirizzo in materia di legalità da sottoporre alle parti sociali sul versante della tracciabilità del prodotto e delle materie prime, dell'eticità dei comportamenti che si devono sostanziare contro abusi delle normative sul lavoro ed ambientali, sulla responsabilità nei confronti dei propri fornitori e del consumatore finale.

Rimangono in capo al comitato di indirizzo tutti i compiti di analisi e di studio propedeutici ad affrontare le questioni afferenti alle politiche industriali. In questo senso il comitato di indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali 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.

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

Gli studi e le analisi condotte all'interno degli Osservatori potranno essere utilizzabili anche in relazione alle attività negoziali delle parti.

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.

L'attività di segreteria operativa è presso l'EBNA.

Una riunione annuale sarà comunque dedicata, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, alle informazioni di cui ai punti da a) a s).

In tale occasione sarà valutata l'opportunità di aggiornare e/o integrare documenti di politica industriale sottoscritti tra le Parti firmatarie. Tale incontro si svolgerà di norma preventivamente alla presentazione da parte del Governo del disegno di Legge finanziaria.

Attività a livello regionale.

Fermo restando l'impegno che le parti sociali attiveranno per istituire in modo diffuso i già previsti osservatori regionali sulla contrattazione propedeutici ad uno sviluppo della contrattazione di secondo livello, al livello regionale, su richiesta di una delle parti, saranno effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per prendere in esame le valutazioni e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di Osservatorio nazionale che in sede territoriale e di distretto definendo in questo modo, una modalità di raccordo tra il lavoro svolto dagli osservatori ai vari livelli.

L'Osservatorio regionale, a integrazione delle sue finalità potrà avere anche il compito di predisporre l'acquisizione di dati riguardanti il settore e l'acquisizione di informazioni utili al fine di costruire parametri per la contrattazione regionale.

Potrà essere, inoltre, compito dell'Osservatorio regionale raccogliere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore della difesa e dello sviluppo dell'Area Tessile - Moda artigiano. Sono fatti salvi gli osservatori già previsti dalla contrattazione regionale.

I dati risultanti dalle attività dell'Osservatorio regionale, saranno messi a disposizione delle Parti nonché dei delegati di bacino.

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio Nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA) lo strumento attraverso il quale le attività del suddetto Osservatorio saranno avviate.

Nell'ambito dei contributi rinvenienti dal settore Tessile Moda per effetto del sistema bilaterale, l'Ebna individuerà le risorse destinate al finanziamento dei progetti, attività e studi che verranno presentati congiuntamente dalle parti per l'approvazione.

Nuovo articolo - Responsabilità sociale di impresa

Le parti riconoscono nell'attuale sistema di relazioni sindacali, lo strumento principale di promozione e gestione del processo di cambiamento culturale che pone al centro la responsabilità sociale dell'impresa quale elemento che valorizza il connubio tra progresso economico e quello sociale. In questo senso le parti ritengono che la stessa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa ed i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni. In questo senso si sostiene la necessità di una metodologia partecipativa di rapporti basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione perseguendo comportamenti socialmente responsabili.

A tal riguardo le parti riconoscono nel comitato paritetico di indirizzo lo strumento idoneo per individuare modalità rivolte al miglioramento dei processi rivolti nei confronti dei lavoratori e delle imprese, ed anche verso i clienti/fornitori e le istituzioni pubbliche nel loro complesso.

Il comitato si adopererà per la definizione entro tre mesi dalla sottoscrizione del contratto, di un protocollo specifico di riferimento – da sottoporre alle parti sociali - che preveda la stesura dei principi politici con la definizione di un codice etico a cui le aziende aderenti alla bilateralità, dovranno riferirsi che abbia come valori di riferimento: la responsabilità, la trasparenza, l'etica, il rispetto delle leggi, del contratto collettivo di lavoro e dei diritti dei lavoratori, delle condizioni di lavoro, delle norme sulla sicurezza della sostenibilità economica della filiera, lo sviluppo della cultura della responsabilità di impresa dovrà prevedere adeguati percorsi formativi, in collaborazione con la costituenda commissione paritetica sulla formazione e bisogni formativi.

L'adozione di politiche socialmente responsabili, si dovranno declinare all'interno di un percorso che comporti: l'adozione di valori condivisi, l'attenzione a tutti gli impatti economici/sociali con le attività svolte, l'adozione di modalità di comunicazione trasparenti che garantiscano alle parti interessate le adeguate informazioni, la definizione di codici di comportamento a cui le aziende dovranno riferirsi.



Art. 9 Lavorazioni per conto terzi

Le parti stipulanti riaffermano con forza che il "lavoro" in Italia, comunque esso sia svolto, debba avvenire nel rispetto delle normative di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, rispettando i dettami dell'unione europea in materia. Nel caso in cui questo non avvenga, le parti esprimono il loro rifiuto verso forme di devianza legislative e/o contrattuali e si impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori e delle Imprese artigiane operanti per conto terzi e in subfornitura dell' area Tessile Moda, le parti nella volontà di individuare norme a tutela della corretta concorrenza e dell'applicazione del presente CCNL concordano quanto segue:

1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e delle leggi sul lavoro onde scongiurare l'utilizzo di clausole vessatorie.

Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.

2) Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti, costituiranno entro 3 mesi, una Commissione paritetica con i seguenti compiti:

a) acquisire gli elementi necessari alla valutazione dei fenomeni di dumping sociale che possano alterare la competizione tra imprese;

b) monitorare il corretto utilizzo di forme scritte dei contratti di subfornitura in conformità alle normative vigenti;

c) utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano applicazione al contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;

d) promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;

e) comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di-pertinenza, la Commissione Inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;

f) 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 ed adotterà le adeguate contromisure;

g) verificare il rispetto della "Clausola sociale" nelle aree di delocalizzazione;

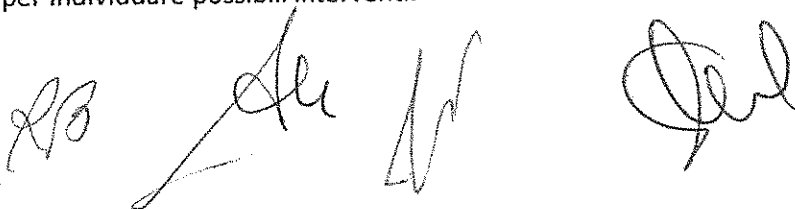
h) verificare il rispetto dei CCNL da parte delle aziende committenti;

i) verificare il rispetto della legge n. 192/1998 relativa alla "Disciplina della sub-fornitura nelle attività produttive" o comunque i casi di subordinazione economica che si dovessero venire a creare nei confronti di aziende c/terzi da parte dei committenti.

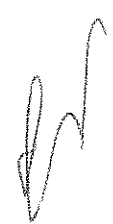
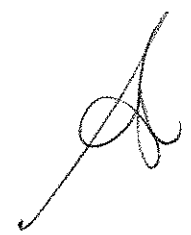
3) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni dei fenomeni e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori degli osservatori regionali che potranno organizzarsi anche attraverso specifiche commissioni all'uopo costituite.

4) 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.

5) Si conviene che le Commissioni istituite a livello regionale/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 dell' occupazione, dei diritti dei lavoratori e alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio. In presenza del permanere di situazioni 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.



Inoltre viene ricondotta così come previsto dall'art 7, tra i compiti del comitato di indirizzo la costruzione di linee guida, da sottoporre alle parti sociali, in materia di legalità, contraffazione, irregolarità del lavoro sulle forme di concorrenza sleale e dumping, sulla responsabilità nei confronti dei committenti e del consumatore finale.



Art. 17 bis Previdenza Complementare


Il sistema di previdenza complementare dell'Artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (Allegato 5).

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

Le parti si impegnano a fornire al momento dell'assunzione, materiali informativi sulla previdenza complementare nonché a valutare.

Forme di estensione dell'iscrizione al fondo pensionistico per i nuovi assunti.



Art. 19 Ambiente di lavoro e sicurezza

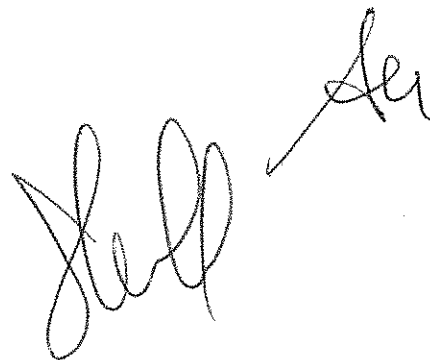
I lavoratori - tramite degli RLST di cui all'Accordo Interconfederale del 13 settembre 2011- (Allegato 10) hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Per concordare l'intervento di ricerca a livello territoriale, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale (detto incontro può avvenire anche nell'ambito degli incontri fissati dall'art. 7 del presente CCNL) di norma una volta l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'attuazione degli interventi nell'ambito della operatività della legge n. 833/1978 e successive modificazioni.

Possono essere utilizzate le strutture di Patronato delle Organizzazioni contraenti per stipulare convenzioni con la ASL e con gli enti pubblici e centri di ricerca.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a promuovere tutte le iniziative atte a diffondere una precisa informativa sulle sostanze usate nelle lavorazioni in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

Le parti – attraverso gli organismi preposti- si impegnano a definire, durante la vigenza contrattuale, linee di indirizzo in materia di responsabilità aziendale su salute e sicurezza.



Art. 24 Commissione paritetica per l'inquadramento

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le Parti costituiranno una commissione tecnica nazionale, che si riunirà e che sarà composta da un rappresentante per ogni Organizzazione Sindacale ed uno per ogni Associazione Artigiana; alla Commissione, che avrà il compito di verificare la possibilità oltre ad aggiornare il sistema di inquadramento con figure professionali nuove e/o mancanti, anche lo studio durante la vigenza contrattuale, dell'unificazione degli attuali sistemi classificatori. tale lavoro, dovrà tener conto delle nuove figure professionali in relazione anche alle avvenute innovazioni di processo e di prodotto.

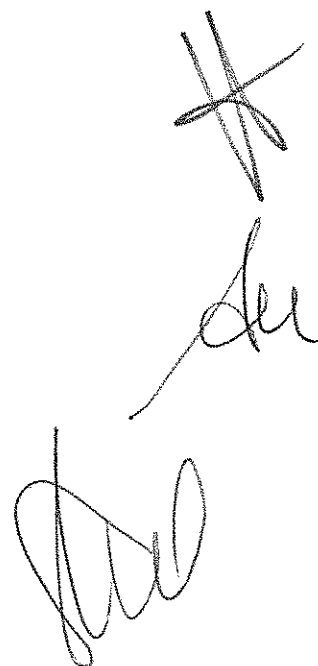
Sono inoltre attribuiti i seguenti compiti:

- a) avviare un approfondimento sulle linee direttrici atte ad un aggiornamento del sistema di classificazione;
- b) individuare e procedere all'inquadramento di mansioni nuove nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche, di prodotto o a fronte di nuove organizzazioni del lavoro, abbiano subito trasformazioni tali da far assumere una diversa tipologia;
- c) esaminare le relative esemplificazioni e procedere all'individuazione dei criteri, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Consapevoli che i cambiamenti organizzativi e tecnologici da un lato, e l'evoluzione dei rapporti tra imprese e mercato dall'altro, possono avere riflessi sull'attività lavorativa individuale, si affida alla Commissione anche il compito di:

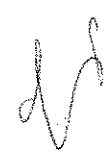
- realizzare una ricognizione sui citati cambiamenti organizzativi e tecnologici;
- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di un rinnovato sistema di inquadramento professionale che introduca il concetto di competenza e di conoscenza anziché quello esclusivo di mansione.

Le conclusioni della Commissione, che dovranno essere redatte di comune accordo tra i componenti, saranno trasmesse alle Parti Sociali entro il 31 marzo 2016.



Art. 45 Congedi Parentali

Al fine di regolamentare contrattualmente la materia dei Congedi Parentali, le Parti concordano di incontrarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto per armonizzare le attuali disposizioni (a partire dalla normativa sul frazionamento) con gli accordi vigenti e con gli accordi europei in materia.



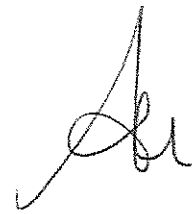
Art. 59 Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso 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 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, 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, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello che potrà verificare la possibilità di definire percorsi formativi di raccordo tra l'attuale inquadramento e nuove figure professionali analogamente verranno definiti percorsi formativi per le lavoratrici sia di riqualificazione che di inserimento dopo la maternità.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.



Art. 60 Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori del Area Tessile Moda, le imprese concederanno nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti ivi compresi i corsi di lingua italiana.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:

a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;

b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano da 36 a 50 dipendenti aventi diritto.

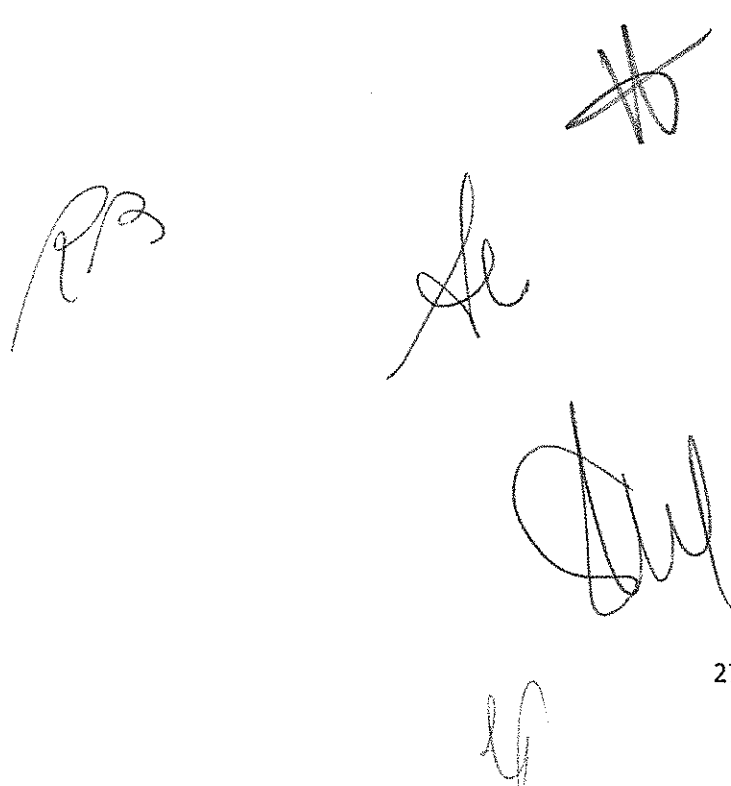
Hanno diritto a frequentare i corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti. Resta inteso che gli apprendisti soggetti a obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legislazione nazionale e regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo, contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale

Agli effetti della presente normativa le ore di permesso retribuite devono intendersi quelle coincidenti con l'orario di lavoro. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.




Art.65 Pari opportunità

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive CEE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell' Osservatorio nazionale, di cui all'art. 7 al quale è affidato il compito di:

- (a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- (b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- (c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- (d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- (e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- (f) verificare, con riferimento alla legge 10.4.91 n. 125, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;
- (g) studiare il fenomeno del 'mobbing' giungendo ad una sua definizione ed elaborando proposte condivise da recepire nelle norme contrattuali.

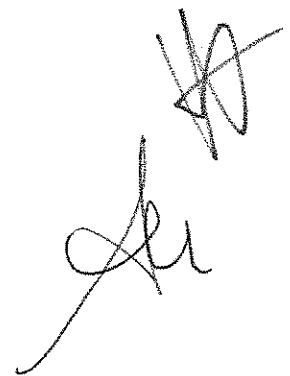


Art. 68 Trasferte

Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente o, in difetto, dalle Organizzazioni territoriali competenti.

Le parti si incontreranno durante la vigenza contrattuale per affrontare la problematica legata alla regolamentazione delle voci specifiche che compongono la trasferta.

RP







Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati sul 3° Livello a partire dal 1° agosto 2014, 1° aprile 2015, 1° maggio 2016 così come da tabelle che seguono.

Ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 105 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 55 con la retribuzione del mese di ottobre 2014, la seconda pari ad euro 50 con la retribuzione del mese marzo 2015.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

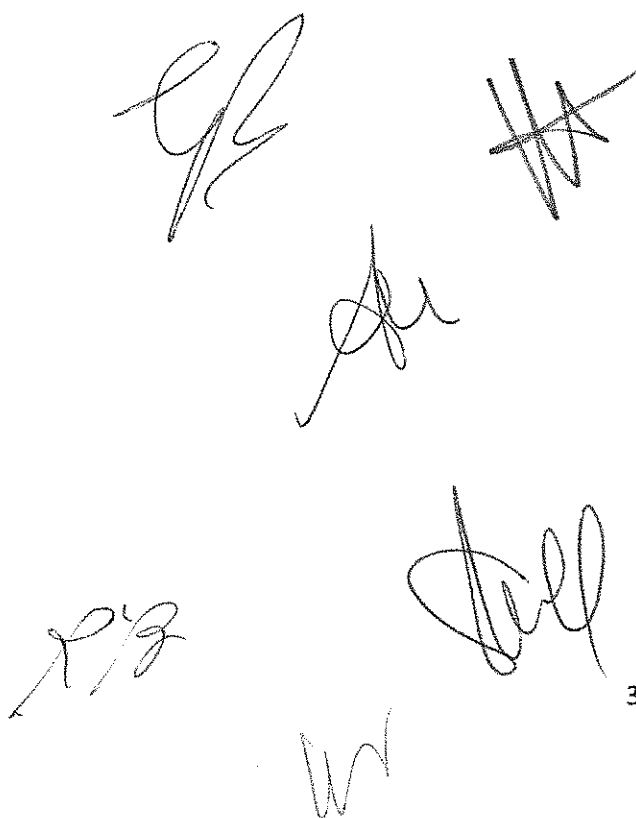
L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di agosto 2014.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.



The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, representing the parties to the agreement.

Settore Abbigliamento

Livello	Prima tranche dal 1° agosto 2014	Seconda tranche dal 1° aprile 2015	Terza tranche dal 1° maggio 2016	Incremento salariale a regime
3°	25 €	25 €	15 €	65 €

Settore Tessile Calzaturiero

Livello	Prima tranche dal 1° agosto 2014	Seconda tranche dal 1° aprile 2015	Terza tranche dal 1° maggio 2016	Incremento salariale a regime
3°	25,06 €	20,12 €	20,12 €	65.30€

Settore Lavorazioni a mano e su misura

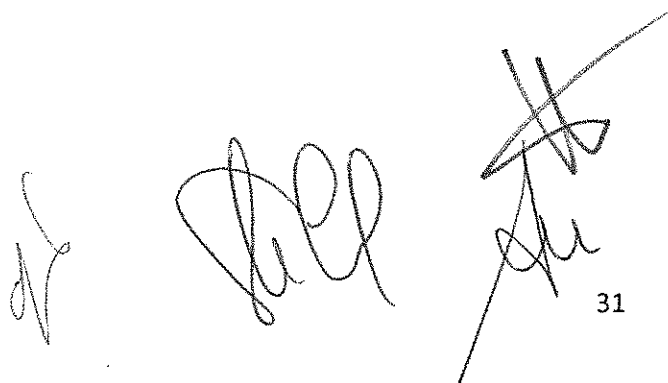
Livello	Prima tranche dal 1° agosto 2014	Seconda tranche dal 1° aprile 2015	Terza tranche dal 1° maggio 2016	Incremento salariale a regime
3°	24.85 €	19.88 €	19.88 €	64.61€

Settore Pulitintolavanderie

Livello	Prima tranche dal 1° agosto 2014	Seconda tranche dal 1° aprile 2015	Terza tranche dal 1° maggio 2016	Incremento salariale a regime
3°	25.00 €	20.00 €	20.00 €	65.00 €

Settore Occhialeria

Livello	Prima tranche dal 1° agosto 2014	Seconda tranche dal 1° aprile 2015	Terza tranche dal 1° maggio 2016	Incremento salariale a regime
3°	25.37 €	20.30 €	20.30 €	65.97€



1) Profilo formativo tipo: ADDETTO ASSEMBLAGGIO MATERIALE OTTICO

Area di attività

L'addetto all'assemblaggio di materiale ottico, sulla base delle conoscenze tecnico/specialistiche in possesso, è in grado di eseguire le operazioni assegnate, secondo gli standard produttivi e quantitativi ed utilizzando le attrezzature previste.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore degli strumenti ottici
- Conoscere le attività ed i mercati in cui opera l'impresa
- Conoscere i principi di organizzazione del lavoro nel settore
- Conoscere i ruoli e le funzioni aziendali
- Conoscere la collocazione del proprio lavoro all'interno del processo e del ciclo produttivo
- Operare con parziale autonomia nella produzione aziendale
- Operare correttamente nella propria funzione
- Saper eseguire le operazioni di assemblaggio e montaggio con l'ausilio delle attrezzature e gli utensili previsti dal ciclo di lavorazione
- Utilizzo delle tecnologie di lavorazione
- Utilizzo di prodotti informatici (tools di produttività individuale, sistemi operativi, configurazione macchina e periferiche)
- Principi teorici di ottica e di meccanica applicata
- I macchinari e le tecnologie di lavorazione delle lenti
- Lavorazione di taglio, pulitura, lucidatura e curvatura delle lenti
- Modalità di assemblaggio di più lenti, messa a fuoco, focale, tolleranze meccaniche
- Lavorazione di rifinitura e trattamenti antiriflesso, antigraffio, polarizzazione
- Il sistema di qualità aziendale nel prodotto e nel processo
- Essere in grado di raggiungere gli obiettivi individuali e a contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere la segnaletica inerente la sicurezza nel settore di appartenenza
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "produzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali



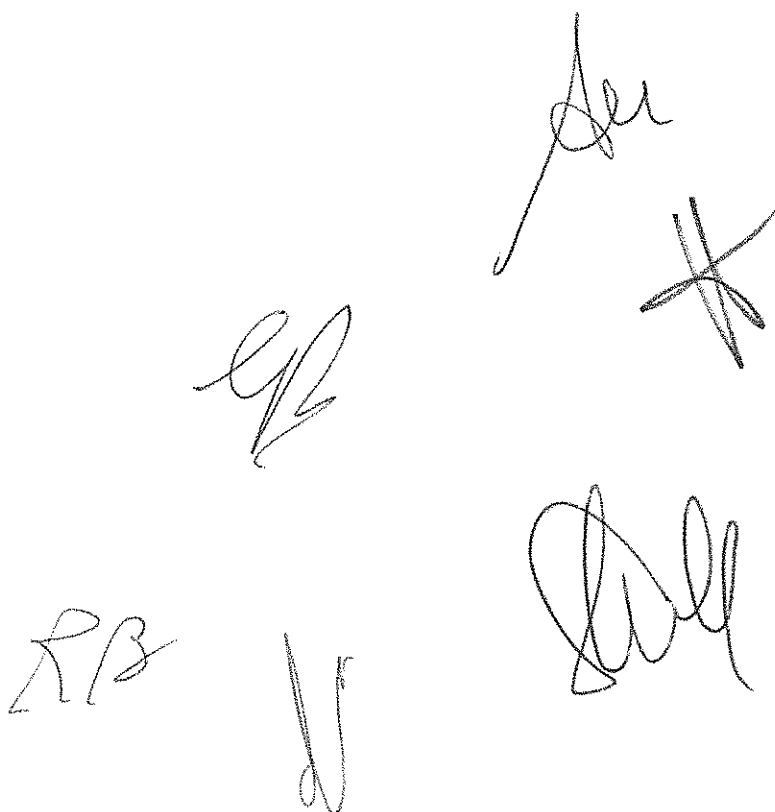
2) Profilo formativo tipo: ADDETTO PRODUZIONE OTTICA OFTALMICA

Area di attività

L'addetto alla produzione di ottica oftalmica, sulla base delle conoscenze tecnico/specialistiche in possesso, è in grado di eseguire le operazioni assegnate, secondo gli standard produttivi e qualitativi ed utilizzando le attrezzature previste.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore dell'ottica oftalmica
- Conoscere le attività ed i mercati in cui opera l'impresa
- Conoscere i principi di organizzazione del lavoro nel settore
- Conoscere i ruoli e le funzioni aziendali
- Conoscere la collocazione del proprio lavoro all'interno del processo e del ciclo produttivo
- Operare con parziale autonomia nella produzione aziendale
- Operare correttamente nella propria funzione
- Saper eseguire le operazioni di assemblaggio e montaggio con l'ausilio delle attrezzature e gli utensili previsti dal ciclo di lavorazione
- Utilizzo delle tecnologie di lavorazione
- I macchinari e le tecnologie di lavorazione delle lenti
- Lavorazione di taglio, pulitura, lucidatura e curvatura delle lenti
- Lavorazione di rifinitura e trattamenti antiriflesso, antigraffio, polarizzazione
- Il sistema di qualità aziendale nel prodotto e nel processo
- Essere in grado di raggiungere gli obiettivi individuali e a contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando i costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere la segnaletica inerente la sicurezza nel settore di appartenenza
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "produzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali




Handwritten signatures and initials scattered on the page, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, a signature at the bottom right, and initials 'RB' at the bottom left.

3) Profilo formativo tipo: ADDETTO ALL'ASSEMBLAGGIO E MANUTENZIONE DI STRUTTURE E MANUFATTI

Conoscenze di base. Conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro. Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera. Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi. Conoscere le caratteristiche del settore. Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto. Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione. Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità. Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie informatiche proprie dell'area di attività. Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali. Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Leggere ed interpretare il disegno tecnico;
 - Saper utilizzare gli strumenti e i software necessari alla realizzazione del proprio lavoro;
 - Saper redigere la documentazione tecnica di pertinenza;
 - Individuare gli elementi tecnici con i quali si dovrà, di volta in volta, eseguire il lavoro e saper organizzare la propria attività;
 - Selezionare ed usare in sicurezza gli utensili e gli attrezzi individuali di lavoro richiesti dalla lavorazione da eseguire;
- Applicare le tecniche per l'esecuzione dei lavori montaggio e manutenzione (strutture di materiale vario, ecc.);
- Trattare adeguatamente, in base alle caratteristiche, il prodotto da montare;
 - Spostare i materiali con cura anche con uso di mezzi per la movimentazione delle merci; Applicare le tecniche di stoccaggio e confezionamento della merce.
 - Controllare lo stato di funzionamento dei macchinari e delle attrezzature, provvedere alla loro manutenzione ordinaria e rilevare malfunzioni e stato di usura



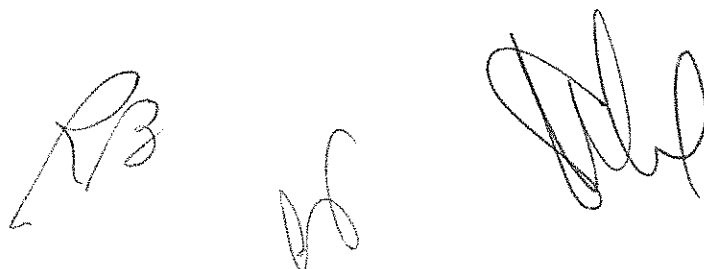
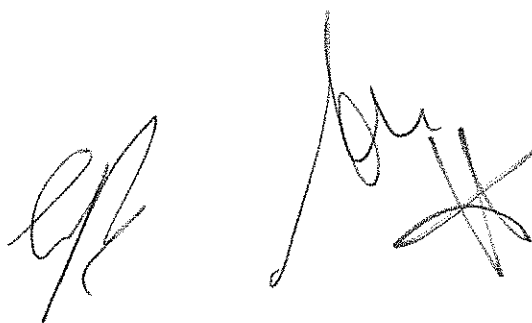
4) Profilo formativo tipo: TECNICO QUALIFICATO OTTICO

Conoscenze di base

- Conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie informatiche proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera

Conoscenze e capacità tecnico-professionali specifiche:

- Saper misurare con l'apposita strumentazione l'acuità visiva,
- Utilizzo degli strumenti per la misura e la correzione dei difetti rifrattivi della vista; usi alternativi dell'oftalmometro;
- Saper effettuare prove di rifrazione; operare professionalmente, sia in autonomia che inserendosi in gruppi di lavoro;
- Capacità di comprendere ed utilizzare strumenti matematici adeguati all'ambito operativo professionale;
- capacità di utilizzare efficacemente metodi informatici di base e specifici (progettazione e ottimizzazione di sistemi opto-elettronici, elaborazione dei dati e delle immagini, simulazione di fenomeni ottici);
- Competenze operative e di laboratorio con particolare riguardo all'utilizzo di strumentazione e sistemi ottici;
- Realizzare la lavorazione manuale di lamine in vetro e lenti menisco -caratteristiche geometriche, meccaniche e tecniche di una montatura - montaggio di lenti -caratteristiche tecniche e montaggio di lenti speciali con mole manuali e automatiche -riparazione di montature eseguibili in laboratorio.
- Applicare le tecniche di comunicazione e i principi fondamentali per ottimizzare il rapporto con la clientela;
- Saper applicare le conoscenze di marketing e le politiche dell'azienda al fine di una migliore promozione del prodotto;



5) Profilo formativo tipo: ADDETTO ALLA SALDATURA

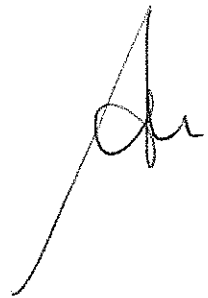
Conoscenze di base.

Conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in CUI opera Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi Conoscere le caratteristiche del settore Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie informatiche proprie dell'area di attività Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali. Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche Interpretazione del disegno complessivo e dei particolari; Lettura di semplici impianti elettrici; Esecuzione dei vari tipi di saldatura;

Assemblaggio al banco ed in opera delle parti di un complessivo; Montaggio, controllo funzionale e manutenzione delle macchine in uso in base al disegno e ad altre istruzioni; Rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità Nozioni di disegno meccanico; Tecnologia meccanica dei materiali saldabili; Nozioni di elettrotecnica;

Sollecitazioni meccaniche fondamentali e resistenza dei materiali; Tecniche di lavorazione dei metalli e delle leghe; Vari tipi di saldatura e relative tecniche di esecuzione; Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro. Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.



6) Profilo formativo tipo ADDETTO CONDUZIONE .IMPIANTI E MACCHINE UTENSILI

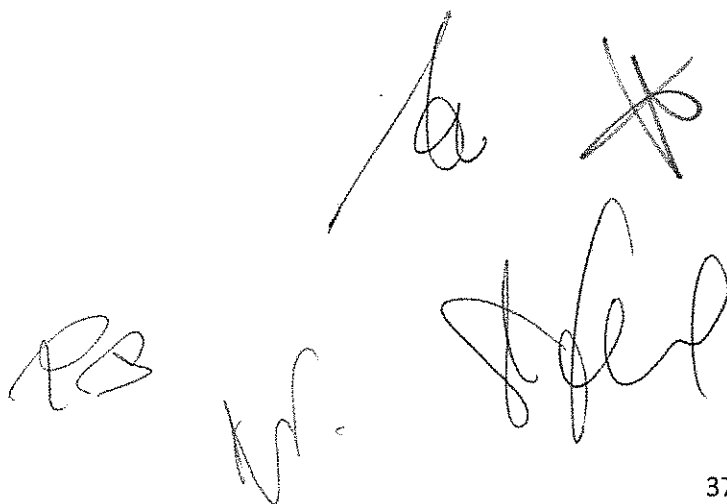
Conoscenze di base

Conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi. Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto. Conoscere il ruolo della propria arca di attività all'interno del processo di produzione. Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie informatiche proprie dell'area di attività Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali. Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera.

Competenze tecnico-professionali

Leggere e interpretare documentazione tecnica di pertinenza relativi al ciclo di lavoro compresa la scheda tecnica di qualità, scheda utensili e origini pezzo; Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento; Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita compilando la scheda di autocontrollo con i dati rilevati; Utilizzare macchine anche a CNC e capacità di lavoro della macchina; Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine; Organizzare il posto di lavoro, identificare e predisporre gli utensili e i macchinari per l'esecuzione delle lavorazioni; Registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo; Collaborare con i tecnici della manutenzione e saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria; Saper utilizzare le attrezzature necessarie al processo produttivo; Utilizzare supporti informatici per ottenere informazioni necessarie per lo svolgimento della propria attività; Comprendere le specifiche degli standard di sicurezza in relazione al proprio ed altrui lavoro; Applicare la normativa vigente in materia d'igiene, prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro; Applicare la normativa antinfortunistica relativa alla propria e all'altrui sicurezza. Conoscere le caratteristiche del settore; Conoscere il ciclo di produzione: fasi, attività e tecnologie. Conoscere le basi di disegno tecnico.

Conoscere nuove leghe metalliche ed uso di polveri sintetizzate; Conoscere gli elementi di base della tecnologia dei macchinari utilizzati; Conoscere le caratteristiche, la composizione fisico-chimica, il comportamento e la lavorabilità dei materiali utilizzati. Conoscere tutta la documentazione necessaria alla tipologia di lavoro; Conoscere i principi base di logistica industriale e elementi di programmazione della produzione. Conoscere le norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni: dispositivi di protezione individuali e comuni. Conoscere le norme sulla tutela della salubrità e i servizi di emergenza nei luoghi di lavoro.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct marks: a large, stylized signature at the top right, a smaller signature below it, a set of initials 'RS' on the left, and another set of initials 'M.' in the center.

CNA

Roma 25 luglio 2014

CNA Federmoda

Confartigianato Moda

CNA servizi alla comunità

CASARTIGIANI

CLAAI

Filctem-Cgil

Femca-Cisl

UILtec-UIL

Costituzione Comitato Paritetico Nazionale di Indirizzo e Osservatorio.

In riferimento a quanto previsto dagli articoli 7, 9 e 24 del CCNL Area Tessile Moda, viene costituito il comitato paritetico nazionale.

I membri indicati durano in carica fino alla sottoscrizione del successivo rinnovo contrattuale.
I compiti loro affidati sono quelli previsti dal CCNL di riferimento.

Fanno parte del Comitato Paritetico Nazionale in rappresentanza delle Parti Sociali i Sigg.ri:

CNA Federmoda	Luca Marco Rinfreschi
CONFARTIGIANATO Moda	Giuseppe Mazzarella
CNA servizi alla comunità	Mario Turco
CASARTIGIANI	Paolo Melfa
CLAAI	Rita Balzoni
Filctem – CGIL	Sonia Paoloni
Femca – Cisl	Giuseppe Ferrante
UILtec-UIL	Carmelo Prestileo

Fanno parte dell'osservatorio nazionale in rappresentanza delle Parti Sociali i Sigg.ri:

CNA Federmoda	Paolo Brogi
CONFARTIGIANATO Moda	Patrizia Curiale
CNA servizi alla comunità	Mario Turco
CASARTIGIANI	Michele De Sossi
CLAAI	Rita Balzoni
Filctem – CGIL	Massimiliano Bezzo
Femca – Cisl	Marcello Guardianelli
UILtec-UIL	Daniele Aquilea

La prima riunione con i membri del comitato di indirizzo e dell'osservatorio è fissata al 15 settembre 2014 presso la sede della CNA Nazionale.

UNA POLITICA INDUSTRIALE PER LE IMPRESE DELL'ARTIGIANATO TESSILE IN UN QUADRO DI CRISI

Premessa

Questo documento individua possibili linee di intervento condivise tra controparti, che partono dall'analisi dell'attuale situazione economica in essere e dei riflessi della stessa sul settore dell'artigianato tessile, e che trovano nel rinnovo del contratto, concrete risposte in linea con il mutato contesto.

Un documento che, oltre a riconoscere il valore del lavoro artigiano, ne afferma una sua etica che supera tentazioni e argina la raffigurazione di un sistema basato solo sulla terzietà; ne esalta l'originale esperienza, rilanciando all'interno della stessa cultura artigiana la capacità di eccellere di questi settori; ne afferma un'etica rivolta a combattere fenomeni di dumping sia sul versante della qualità del prodotto, che del costo dello stesso, con l'obiettivo di rafforzare e difendere le caratteristiche della produzione italiana.

Contesto

L'aggregato economico delle micro e piccole imprese della filiera moda rappresenta circa 59mila aziende che a loro volta rappresentano circa il 65% delle imprese ed il 35% dell'occupazione dell'intera filiera moda.

Con questo ruolo, e dopo una lunga fase di crisi che ne ha evidenziato in modo inequivocabile un preoccupante livello di vulnerabilità, diventa ancora più incalzante la necessità di individuare delle linee di indirizzo ed una strategia condivisa che sia in grado di contribuire all'attualizzazione di un assetto strategico-organizzativo che consenta alle micro e piccole imprese di operare in modo più efficace in un mercato che esprime crescenti livelli di complessità su tutti i fronti sui quali si realizza il processo imprenditoriale.

A questo riguardo, alcuni cambiamenti strutturali che nell'ultimo decennio, hanno segnato l'evoluzione del sistema, possono essere sintetizzati in quattro importanti punti: **1.** la progressione sempre più rilevante della tecnologia e della sua funzione in tutte le aree dell'azienda, ma anche più complessivamente nelle dinamiche sociali e di consumo; **2.** l'allargamento dei mercati alla produzione e alla vendita che ha modificato la geografia delle opportunità economica e ha imposto in modo sempre più marcato, per piccoli e grandi operatori, una visione internazionale dello sviluppo; **3.** Il moltiplicarsi dei valori che incorpora il comportamento al consumo, e questo sia perché la globalizzazione ha aperto all'opportunità di accesso a consumatori eterogenei per profilo socio culturale, sia perché sono maturate nuove sensibilità sociali che si traducono in un approccio all'acquisto più consapevole e maturo sul piano dei contenuti culturali, estetici ed etici; **4.** il crescente ruolo del sistema dei servizi avanzati all'interno della l'intera filiera produttiva a completamento del valore del prodotto, ed in questo ambito, la centralità di competenze sempre più avanzate sul fronte del marketing e della distribuzione.

Per cogliere l'opportunità dei cambiamenti di scenario descritti diventa infatti imprescindibile non solo superare i confini nazionali per intercettare i potenziali consumatori all'estero, ma anche superare un approccio tradizionale di impresa per accedere ad un modello in cui assume rilievo la capacità di

sviluppare un mix strategico fatto di investimenti su tecnologie capaci di elevare la qualità materiale della produzione; investimenti su creatività, marketing e distribuzione, in grado di conferire valore immateriale allo stesso prodotto.

E' evidente come, all'interno del quadro descritto, un ruolo sempre più rilevante spetta alla politica industriale, alla quale va affidata la responsabilità di intervenire su tutti quegli elementi che possono contribuire al consolidamento della posizione raggiunta dalle imprese più avanzate e ancora di più il compito di intervenire su quei fattori che possono contribuire al superamento di quella condizione di ritardo di rinnovamento e marginalità che oggi coinvolge un pezzo importante del settore. In questa prospettiva, riteniamo che il piano di politica industriale che dovrà prendere forma nel prossimo futuro non potrà mancare di dare una risposta più decisa e concreta almeno sui seguenti fronti:

1. Alzare il livello di legalità, concorrenza e trasparenza del mercato

La concorrenza sleale rappresenta un fenomeno che sta assumendo sempre maggiore rilievo tra le cause che condizionano le prospettive di sviluppo delle imprese, in modo particolare delle micro e piccole imprese. A contribuire a questo fenomeno ci sono fattori extra-nazionali riconducibili a differenze di regolazioni dell'attività produttiva e di costi dei fattori tra Paesi, che spesso configurano delle vere e proprie forme di dumping sociale finalizzate a garantire condizioni improprie di vantaggio competitivo, e fattori nazionali da attribuire a un ancora troppo diffuso abuso delle norme ambientali, lavoristiche e di diritto d'autore che spiazzano le imprese regolari. E' quindi evidente che la competitività subisce ancora oggi, e in modo molto diffuso, la pressione di comportamenti distorsivi del mercato (fenomeno delle subforniture senza regole) che determinano un rallentamento dello sviluppo. Non a caso si ritenuto di rafforzare quanto oggi già regolamentato nel contratto in merito al lavoro c/terzi e subfornitura.

Azioni importanti a favore di un sistema di micro e piccole imprese dell'artigianato, che potranno vincere la sfida della concorrenza solo puntando alla via alta dello sviluppo, sono tutti quegli interventi che elevano il livello di legalità del mercato. In questo senso, la lotta alla contraffazione, trasparenza nei confronti del consumatore finale, responsabilità nei confronti dei propri fornitori, tracciabilità delle materie prime, ma allo stesso modo, eticità dei comportamenti che si devono sostanziare contro abusi delle normative sul lavoro, e delle normative ambientali, devono continuare ad essere obiettivi primari all'interno di un più generale impegno per la competitività e lo sviluppo. In questa prospettiva, accanto alle azioni di contrasto, un contributo importante è senza dubbio quello di natura incentivante che passa attraverso un correlazione più diretta tra investimenti di etichettatura sociale ed etica e opportunità privilegiate di mercato, in modo particolare verso la committenza pubblica. Inoltre, altro salto di qualità nel posizionamento verso questo vitale tema della legalità, concorrenza e trasparenza, sarebbe quello dell'introduzione di meccanismi di responsabilità sociale in solido tra tutti i componenti della filiera, garantendo per questa via il vincolo di un rapporto privilegiato verso chi opera sul mercato nel rispetto delle regole e non verso quei soggetti che attraverso la pratica del dumping sociale e la conseguente possibilità di una riduzione dei prezzi, riescono a garantirsi un vantaggio competitivo nel rapporto con il committente.

A tal riguardo si è ritenuto necessario un rafforzamento di quelli che sono oggi gli strumenti già presenti nel contratto nazionale, per affermarne il ruolo anche al fine di contrastare forme di dumping contrattuale che si stanno sviluppando nel settore attraverso i cosiddetti "contratti pirata". In questo senso il rafforzamento è intervenuto nei confronti del sistema informativo prevedendo la costruzione un comitato di indirizzo paritetico che svolga un ruolo rivolto anche ad affrontare i principali aspetti legati alle politiche industriali quali: tutela della qualità, qualificazione, credito ecc.

2. Fare rete per raggiunge quella sogli dimensionale necessaria per governare la complessità

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large 'H' shape, a signature that looks like 'GA', and several other stylized signatures.

Adattarsi ad uno scenario in cui è richiesto un crescente impegno di innovazione non solo sul piano delle tecnologie e dei valori immateriali, ma anche sul piano della capacità di presidiare un mercato sempre più ampio ed eterogeneo, ha imposto un vero e proprio processo di trasformazione nella direzione di un sistema ibrido in cui devono necessariamente convivere molte componenti di specializzazione manifatturiera e di servizio, determinando in questo modo una crescita della soglia dimensionale ottimale per operare in modo competitivo su mercato. In questo quadro, la prospettiva vincolante per il sistema delle micro e piccole imprese è quella dell'adesione ad un modello di rete che consenta di realizzare forme sempre più avanzate di integrazione e sinergia tra competenze e specializzazioni.

Ovviamente, questo ambizioso obiettivo di superare la frammentazione accedendo a modelli di business a forte contenuto cooperativo tra imprese, passa anche attraverso una politica industriale e contrattuale che sia in grado di offrire l'opportunità di beneficiare di una progettualità che sia capace di accrescere la motivazione nei decisori aziendali, aumentandone la consapevolezza circa i vantaggi della collaborazione o dell'appartenenza a ecosistemi di imprese capaci di cui fanno parte in una rete del valore.

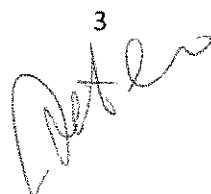
3. Elevare il contenuto di know how dell'impresa investendo sulle competenze, sia attraverso la formazione, sia attraverso l'accesso agevolato al sistema della consulenza

In uno scenario a crescenti contenuti di complessità, il capitale umano, e quindi, i lavoratori su cui poggia l'attività dell'impresa, tornano ad essere fattore competitivo primario per vincere la sfida della concorrenza. Rispetto a questa prospettiva, un nodo su cui è imprescindibile intervenire è quello della maggiore difficoltà per le micro e piccole imprese a dotarsi di quelle competenze necessarie per dare operatività ad una strategia a più elevati valori tecnici/tecnologici, creativi e di marketing.

Su questo fronte un primo tema fondamentale è quello della riduzione del deficit di investimenti in formazione, attraverso un maggior utilizzo delle risorse disponibili nei fondi interprofessionali, l'innalzamento della qualità del mercato su cui oggi poggia l'offerta formativa, ed in ultimo, ma non per importanza, l'introducendo forme di obbligatorietà all'esercizio formativo, oltre il tema della sicurezza. Per questo si è ritenuto intervenire in modo adeguato a livello contrattuale, su quanto già oggi in essere a livello formativo in un'ottica di raccordo con quanto richiesto per essere più rispondenti ai nuovi scenari di mercato.

Un secondo tema, che avrebbe molteplici contenuti tra cui anche quello di rafforzare il capitale umano, è quello di immaginare un sistema che sia in grado di attribuire alle piccole imprese un ruolo da protagonista in questo impegno più generale di superamento della disoccupazione giovanile e femminile prevedendo dei meccanismi che privilegiano il rapporto tra giovani in cerca di occupazione e il sistema delle piccole imprese attraverso un apprendistato a maggior vantaggio fiscale e contributivo, sia in termini di benefici competitivi per le imprese, per effetto di un accrescimento di capitale umano per livelli di istruzione, per effetto di un recupero del rapporto dell'artigianato con i giovani che si allontanano sempre di più da questa prospettiva occupazionale, ed infine, per effetto di un allargamento della forza lavoro.

4. Aumentare la competitività del territorio e delle istituzioni nazionali ed europee per rafforzare il posizionamento competitivo delle imprese

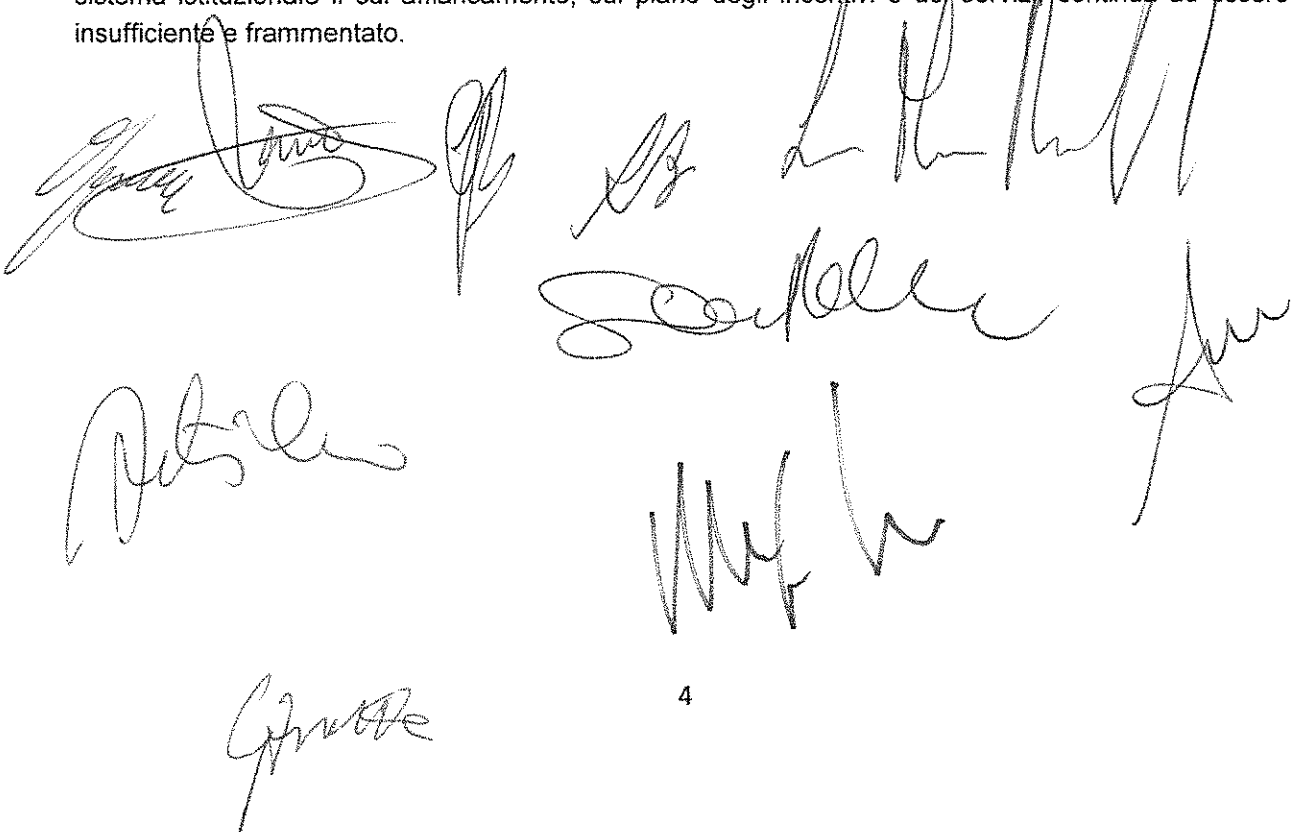


Per uscire dalla crisi e riavviare un ciclo economico virtuoso che non emargini le micro e piccole imprese, il tema della valorizzazione del territorio e delle istituzioni non solo continua ad essere di straordinaria attualità, ma assume valenza ancora più stringente rispetto ad un passato che esprimeva un grado di globalizzazione del mercato ampiamente più ridotto.

Questa prospettiva passa anche attraverso un rinnovamento del modello tradizionale di distretto con una contrattazione di secondo livello rispondente ed adeguata. A farsi strada è infatti un nuovo concetto di reti lunghe di imprese, modello che, se da un lato travalica i confini del territorio in funzione dei vantaggi di specializzazione dei diversi operatori, dall'altro lato affida allo stesso territorio, e quindi alle più generali condizioni istituzionali ed infrastrutturali, un ruolo centrale per rafforzare quelle condizioni di specializzazione su cui si gioca la partita del posizionamento all'interno della rete. Ovviamente, per andare in questa direzione, un tema dirimente è il progressivo superamento dell'annosa questione del costo dell'energia che oggi, anche per ragioni fiscali, si posiziona su livelli ben più alti dei concorrenti stranieri.

Sul fronte istituzionale, nella prospettiva di uno sviluppo che per una parte sempre più importunate poggerà sull'internazionalizzazione, si rende stringente una azione di governo che contribuisca a garantire: 1. una effettiva reciprocità di apertura agli scambi commerciali verso i paesi di più recente sviluppo industriale; 2. una infrastruttura normativa europea che rafforzi il livello di trasparenza verso i suoi consumatori e riduca quella frammentazione regolativa su cui poggia l'operatività dell'impresa, che spesso diventa un fattore di distorsione del mercato; 3. un rafforzamento del sistema dei controlli e sanzioni rispetto alla normativa che regola sul piano della sicurezza delle persone e sostenibilità ambientale la presenza dei prodotti sul mercato europeo, controlli, la cui efficacia garantirebbe anche una riduzione della concorrenza sleale di tutti quegli operatori che operano nell'illegalità.

Infine, è indubbio, che la competitività di un territorio e del suo sistema istituzionale, discendono anche dalla sua capacità di offrire servizi. A questo riguardo una priorità su cui intervenire attraverso il rafforzamento di un sistema di servizi pubblici per le imprese è quella che si sintetizza nell'internazionalizzazione, ed in modo particolare, nel presidio dei mercati extra nazionali delle aree di più recente industrializzazione. Su questo fronte, le imprese italiane, ed in modo particolare quelle piccole, mostrano evidenti elementi di debolezza e questo anche perché soffrono lo svantaggio di un sistema istituzionale il cui affiancamento, sul piano degli incentivi e dei servizi, continua ad essere insufficiente e frammentato.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately ten distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower portion of the document.