

Ipotesi di Accordo per il rinnovo dei CCNL per i Lavoratori addetti alla Piccola e Media Industria del settore Tessile – Abbigliamento - Moda – Calzature – Pelli e cuoio – Occhiali – Giocattoli – Penne, spazzole e pennelli

Il giorno 25 luglio 2014

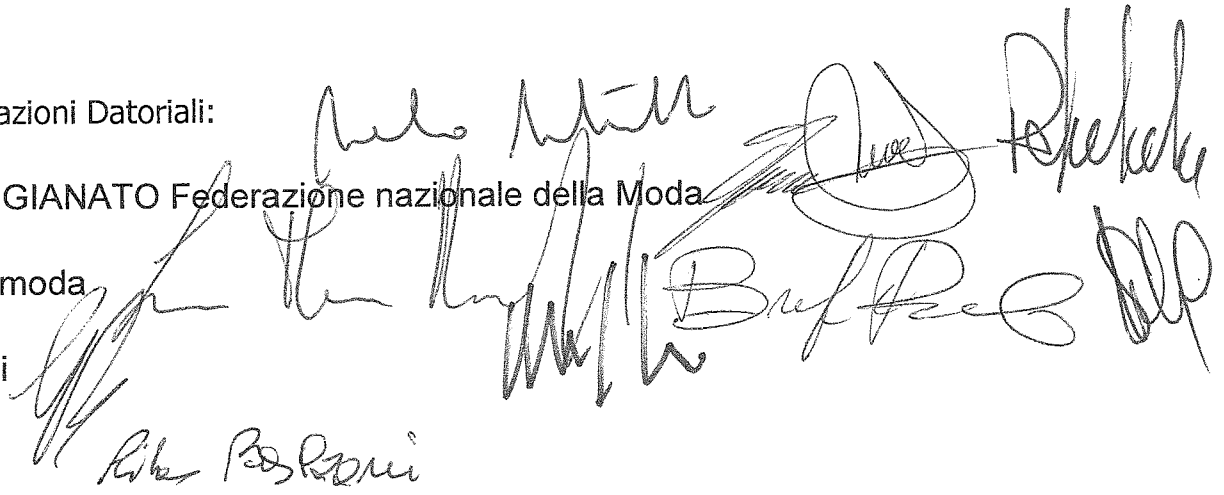
tra le Associazioni Datoriali:

CONFARTIGIANATO Federazione nazionale della Moda

CNA Federmoda

Casartigiani

CLAAI

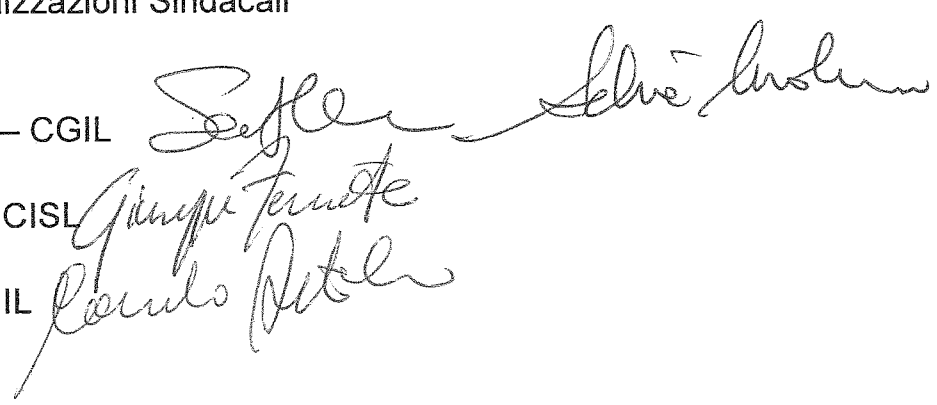


e le Organizzazioni Sindacali

FILCTEM – CGIL

FEMCA – CISL

UILTEC-UIL



Si è convenuto il seguente verbale di Accordo per il rinnovo del CCNL 19 giugno 2006 per i lavoratori delle Piccole e medie Imprese dei settori tessile – abbigliamento – moda, occhiali, calzature, giocattoli, penne – spazzole e pennelli, pelli e cuoio.

Eventuali aumenti, corrisposti a titolo di anticipo, in previsione del seguente rinnovo saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente accordo.

Premessa

Il presente CCNL contiene disposizioni comuni operanti per tutti i lavoratori addetti alla Piccole e Media Industria conto proprio e conto terzi dei settori Tessile- abbigliamento – Occhiali – Penne – Spazzole e Pennelli – Giocattoli – Calzature – Pelli e Cuoio e disposizioni speciali che restano distinte in quanto peculiari ai settori medesimi per caratteristiche tecnico-produttive e figure professionali.

Tali specifiche norme costituiscono parte integrante del contratto stesso.

Con la sottoscrizione del presente accordo di rinnovo:

- sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).
- i lavoratori dipendenti delle imprese che non versano alla bilateralità hanno diritto ad un ulteriore elemento retributivo, non assorbibile, pari a 25 euro lordi mensili denominato *Elemento Aggiuntivo della Retribuzione* (E.A.R.).

In considerazione dell'importante aggiornamento contrattuale necessario in ragione dell'ultimo rinnovo, fermo al 2006, le Parti si impegnano, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, ad aggiornare tutti gli altri istituti contrattuali non presenti nella presente intesa.

RB



NA



W



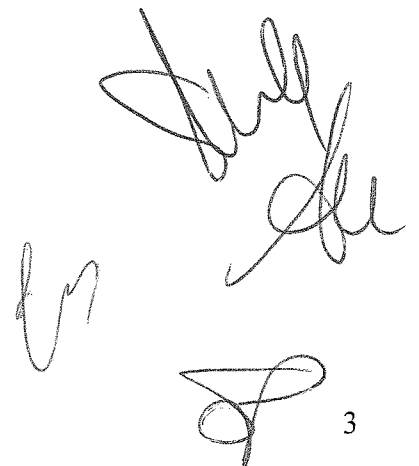
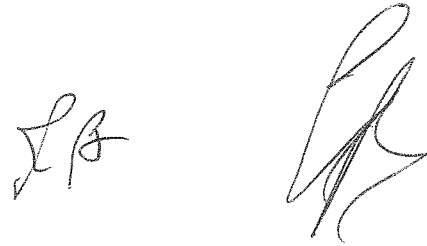
Nuovo Art. 7 Durata e scadenza

Il presente CCNL ha durata triennale e scadrà il 31 marzo 2017.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca a metà del triennio.

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.



CAPITOLO 4
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nuovo Art. 36 Regime di orario a tempo parziale

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

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

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

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

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

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

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

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

RB

Ad

Er

SP

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

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

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

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

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

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

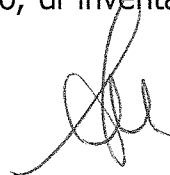
Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al 1° comma dell'art. 27 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero, per i cicli di 6 ore su 6 giorni, 26 giornate lavorative per ogni mese e 6 giornate lavorative per ogni settimana.

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

In considerazione delle specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive che caratterizzano il settore tessile-abbigliamento-moda delle PMI è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'art. 31 - Parte generale del presente contratto collettivo.

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

- incrementi di attività produttiva, di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto;



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

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

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

In attuazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dalla legge n. 247/2007, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, per i rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfetaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

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

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







Chiarimenti a verbale

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

Dichiarazioni a verbale

per i settori Tessile occhialeria pelli e cuoio e penne e spazzole

Le parti si danno atto che la percentuale di cui al 4° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Nota a verbale

per i settori Tessile occhialeria pelli e cuoio e penne e spazzole

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

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione, a corsi regolari di studio di cui agli artt. 56 e 57, Parte generale del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

AA

RB

Sull
M de
SP⁷

Nuovo Articolo Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti delle Piccole e medie Imprese dei settori tessile – abbigliamento – moda, occhiali, calzature, giocattoli, penne – spazzole e pennelli, pelli e cuoio, convengono promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato SAN.ARTI., 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° agosto 2014 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata 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.

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

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento. 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.

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.

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.

Il funzionamento del 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.

RB

du

Salve

en

JP

Nuovo articolo - Apprendistato professionalizzante, addestramento ed assunzione di giovani con diploma o attestato di qualifica

A) Apprendistato professionalizzante

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

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

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

Per i settori del Tessile Abbigliamento – Occhiali – Penne – Spazzole e Pennelli – il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° all'8° e per tutte le relative mansioni.

Per i settori delle Calzature e pelli e cuoio, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 6° e per tutte le relative mansioni.

Per il settore dei giocattoli, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo.

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

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

RB

de

de

de

de

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
8°	36	12	12	12
7°	36	12	12	12
6°	36	12	12	12
5°	36	12	12	12
4°	36	12	12	12
3° bis e 3°	36	12	12	12
2° bis e 2°	36	12	12	12

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

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

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

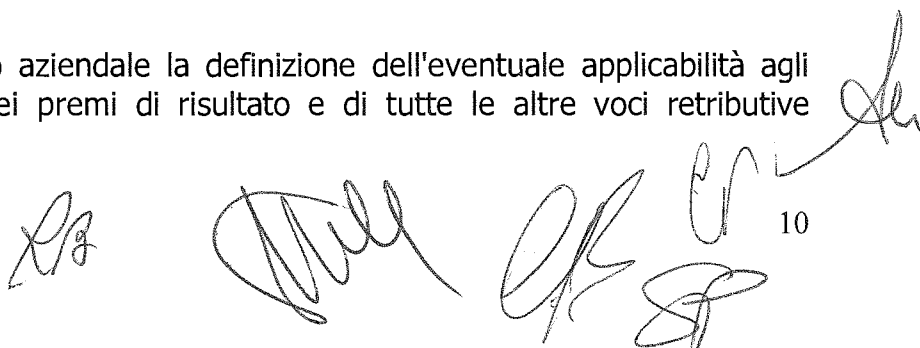
Gli apprendisti con destinazione finale al 2° o 2° livello bis saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

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

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

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

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



In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista operaio o impiegato - nei limiti del periodo di comporto - un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, ove prevista, pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto rispettivamente dagli artt. 14, Parte operai o 7, Parte impiegati.

Per il settore delle calzature, e del settore penne e spazzole in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:

a) nei primi due periodi di apprendistato:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;

- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista;

- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista;

- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;

b) nel terzo periodo di apprendistato:

- per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista.

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

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

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

Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti

Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel 3° o nel 4° livello; anche a tali lavoratori si applica la norma che prevede l'inquadramento temporaneo due livelli sotto quello di destinazione finale per il primo terzo di apprendistato e un livello sotto per il secondo terzo del periodo di apprendistato professionalizzante.

Formazione dell'apprendista

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

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

Le Organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo tecnico-bilaterale di cui all'art. 10-bis del presente contratto intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

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

Per il settore delle calzature, per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.

Per il settore delle calzature e spazzole e pennelli, le parti attraverso l'Osservatorio nazionale di settore, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;
- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro ed alla prevenzione degli infortuni;
- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

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

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

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Nota a verbale per i settori tessile abbigliamento penne spazzole e pennelli, giocattoli e calzature

In relazione al comma 3, dell'art. 52, che stabilirà che i livelli 2° bis e 3° bis non sono autonomi ma differenziazioni economiche dei livelli 2° e 3°, le parti si danno atto, che ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori, il 2° e 3° "bis" non saranno considerati come livelli di progressione. Si utilizza la seguente tabella di riferimento:

Livello di destinazione finale	1 livello inferiore è uguale a:	2 livelli inferiori sono pari a:
8°	7°	6°
7°	6°	5°
6°	5°	4°
5°	4°	3°
4°	3°	2°
3° bis e 3°	2°	1°

	2°	1°
2° bis e 2°	1°	1°
	1°	1°

Dichiarazione a verbale 1

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

Dichiarazione a verbale 2

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

Dichiarazione a verbale 3 (ad esclusione dei settori penne spazzole e pennelli)

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

Dichiarazione a verbale 4 (ad esclusione dei settori penne spazzole e pennelli)

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

Dichiarazione delle parti (ad esclusione dei settori occhiali, penne spazzole e pennelli)

Le Organizzazioni Datoriali e FEMCA-FILCTEM-UILTEC tenuto conto delle problematiche relative:

- al divario esistente tra retribuzione netta del lavoratore e costo del lavoro per le aziende ed al peso dei cosiddetti oneri sociali impropri;
- agli impegni definiti in materia di oneri sociali nel Protocollo 23 luglio 1993 e non del tutto attuati;

- alla necessità di sostenere la ricerca e l'innovazione per il sistema delle piccole e medie imprese;
- alla necessità di riqualificare il sistema della formazione professionale;
- alla penalizzazione che le piccole e medie imprese incontrano nel ricorso agli ammortizzatori sociali, dei quali però, le stesse imprese contribuiscono a sostenere i costi.

Ritengono, quindi, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale, auspicabili specifici confronti per analizzare ed eventualmente elaborare, sui temi succitati, proposte comuni da presentare alle competenti autorità.

Per i settori del tessile abbigliamento e occhialeria:

B) Periodo di addestramento per operai nuovi assunti di età superiore a vent'anni

Riconosciuta, per le particolari condizioni dell'industria tessile, l'opportunità di consentire in linea eccezionale l'addestramento a mansioni richiedenti l'apprendistato di personale di nuova assunzione non addestrato e di età superiore a 20 anni, è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore a 12 mesi, con la retribuzione contrattuale del 1° livello.

C) Assunzione di giovani con diploma o attestato di qualifica (ad esclusione dei settori giocattoli e spazzole e pennelli)

In attuazione dell'art. 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, in caso di assunzione di giovani da adibire a mansioni per le quali siano in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, la retribuzione massima per un periodo di sei mesi, sarà pari all'E.r.n. previsto per il livello immediatamente inferiore a quello di inquadramento contrattuale, nonché all'indennità di mensa.

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

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Dichiarazione comune

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli istituti di ricerca quali

Nuovo Art. 52 Infortunio sul lavoro e malattie professionali

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale ivi compresa la polineurite tossica nei casi assistiti dall'INAIL al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto.

In caso di evento morboso comportante assenza dal lavoro, riconducibile ad un precedente infortunio o ad una precedente malattia professionale, riconosciuti dall'INAIL, troverà applicazione il trattamento normativo ed economico previsto dal presente articolo anche nel caso in cui l'infortunio o la malattia professionale originari si siano verificati durante precedenti rapporti di lavoro.

L'assenza, escluso l'infortunio avvenuto durante l'orario di lavoro e che non abbia consentito la ripresa dell'attività da parte del lavoratore nell'ambito del suo turno di lavoro, deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro due giorni (per i settori tessile abbigliamento) dall'inizio dell'assenza stessa (3 giorni per gli altri settori).

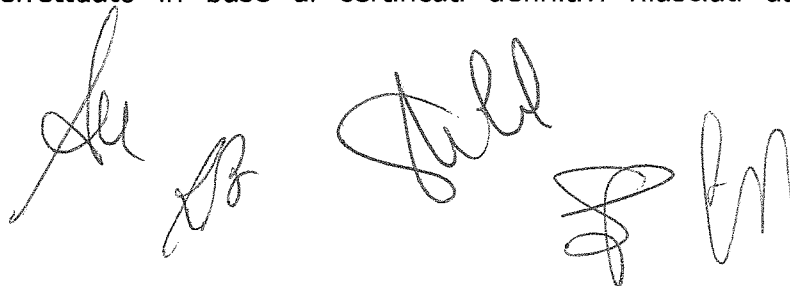
Il datore di lavoro deve, nel termine di due giorni dalla data di ricezione del certificato medico, dare notizia all'autorità di pubblica sicurezza del comune in cui è avvenuto, di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza l'inabilità al lavoro per più di 3 giorni. Se si tratta di infortunio che abbia determinato la morte o per il quale sussista tale pericolo, la denuncia deve essere effettuata entro 24 ore.

Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento né in congedo matrimoniale.

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta normale di fatto.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'Istituto assicuratore, nonché alla comunicazione degli stessi da parte dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di denuncia a carico dei datori di lavoro.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'Amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conteggio finale della integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

A series of five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

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

A richiesta del lavoratore, l'azienda anticiperà alle normali scadenze dei periodi di paga le indennità a carico del competente Istituto a condizione che non vengano assoggettate a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito non oltre 90 giorni dalla chiusura dell'infortunio o della malattia professionale il rimborso delle stesse da parte dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o altri analoghi sistemi.

Chiarimento a verbale (ad esclusione dei settori pelli e cuoio)

Nella retribuzione normale di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la eventuale maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere dell'infortunio o della malattia professionale.

Per il lavoratore a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Per il settore delle calzature e occhiali - Anticipazione del trattamento economico per malattia ed infortunio a carico degli istituti previdenziali

L'Azienda corrisponderà alle normali scadenze retributive le indennità economiche a carico dei competenti istituti, a condizione che venga garantito il loro sollecito rimborso, entro 3 mesi, da parte degli istituti interessati attraverso conguaglio o analogo sistema.



Nuovo Art. 53 Malattia e infortunio non sul lavoro

Settore tessile abbigliamento

a) Assenza dal lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento.

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

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

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità ed il certificato medico relativo inviato entro 2 giorni.

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile presso il domicilio comunicato all'azienda fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

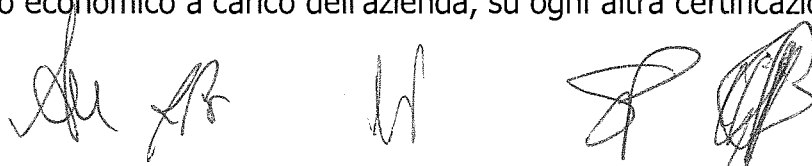
Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate. L'azienda darà comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e, mediante affissione, ai lavoratori delle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

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

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

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

In caso di effettuazione di visite di controllo, il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione.



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

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

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli artt. 14 - Parte operai; 5 - Parte intermedi; 7 - Parte impiegati.

b) Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 15 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

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

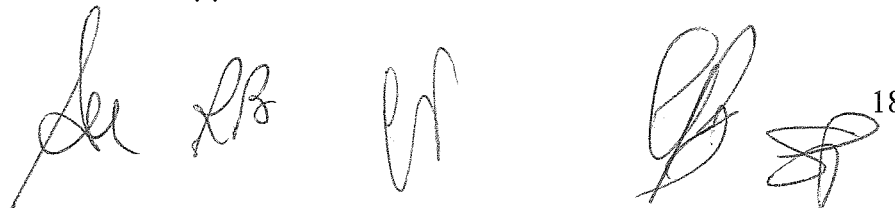
Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Dichiarazione a verbale

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

Le parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie, ed alle medesime condizioni.

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.



Nel caso di mancato rientro al lavoro rimane salvo il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la Direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 300/1970.

L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui alla lett. b), 2° comma si interpretano nel senso che, in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

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

c) Infortunio non sul lavoro per causa terzi

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

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

Malattia - Settore calzature

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 12 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'Azienda cesserà comunque ove nell'arco di 28 mesi si raggiunga il limite predetto, anche in più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Per la conservazione del posto in caso di TBC, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge qualora più favorevole al lavoratore rispetto alla presente regolamentazione. Per tale malattia, inoltre, il periodo di ricovero ospedaliero è computabile agli effetti della determinazione del periodo massimo di conservazione del posto.

In ogni caso, la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali di cui al primo comma del presente articolo non può essere superiore a 12 mesi.

In caso di malattia con durata di 12 mesi consecutivi, escluso il periodo eventuale di specialità, nonché per malattie croniche, anche non continuative purché certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore ha diritto di usufruire, previa

RR W RB 19

richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 8, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'Azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, ed il lavoratore potrà richiedere, la risoluzione del rapporto di lavoro, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto maturato ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

L'assenza dovuta a malattia, continuazione o ricaduta della stessa, deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turno, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, salvo che per raggiunti limiti di età e diritto alla pensione secondo le attuali disposizioni legislative, né in congedo matrimoniale durante il previsto periodo di conservazione del posto di lavoro.

Il periodo di assenza per malattia non può essere computato agli effetti della durata del periodo di apprendistato di cui all'art. 31 - PARTE GENERALE.

CONTROLLO PER MALATTIA

1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 disponibile per la visita di controllo. L'accertamento della presenza potrà essere effettuato anche da personale non medico, purché designato dalle strutture pubbliche competenti.

2) Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su decisione dall'ente preposto ai controlli di malattie in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate previa verifica condotta dalle rispettive organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali.

3) Ogni mutamento di domicilio, anche se temporaneo, nel corso del periodo di assenza per malattia ed infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'Azienda.

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

5) Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, per i quali il lavoratore stesso abbia dato preventiva comunicazione all'azienda, il lavoratore stesso che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e fino al termine

dell'assenza. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

6) In caso di assenze prolungate, ricorrenti o croniche, i lavoratori potranno essere sottoposti a visite mediche collegiali presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

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

Settore pelli e cuoio

Conservazione del posto - trattamento economico

a) Assenza dal lavoro

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

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

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

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

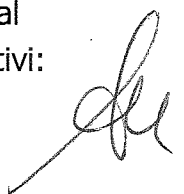
b) Controlli e fasce di reperibilità

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

c) Conservazione del posto

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

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

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

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



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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N.1

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 - PARTE GENERALE, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa. Rimane salvo, al momento della cessazione del rapporto, il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N.2

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

CHIARIMENTO A VERBALE

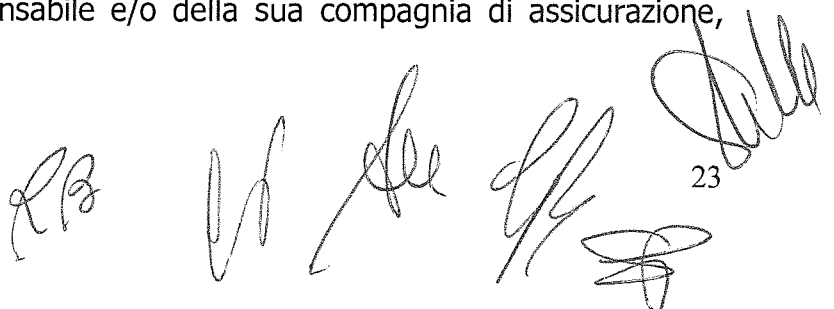
Le disposizioni di cui al secondo comma, punto c), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

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

d) Infortunio non sul lavoro per causa terzi

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

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



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

Settore penne, spazzole e pennelli

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempre che l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con decorrenza 1° agosto 2014 il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi



per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

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

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

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

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

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

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

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina di cui agli articoli del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le disposizioni di cui al comma 14 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

NOTA A VERBALE

Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al primo comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS. Le Parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

Settore occhiali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dall'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi. Per quanto concerne il lavoratore in prova si rinvia a quanto previsto all'art. 34 - PARTE GENERALE.

RB

EA

CP

SP

26

SA

Con decorrenza 1° agosto 2014 il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne. Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

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

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

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

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

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

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

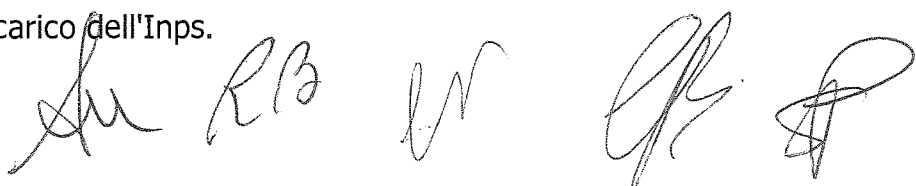
Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina di cui agli articoli 71, 78 e 87 ai quali si rinvia.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le disposizioni di cui al comma 14 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

NOTA A VERBALE

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



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

Settore giocattoli

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

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

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

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

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

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

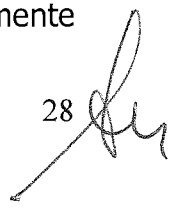
Per la malattia di durata superiore ai sette giorni, il lavoratore potrà indicare sul certificato medico due ore di reperibilità all'interno delle fasce orarie di cui sopra. Tale eventuale indicazione avrà efficacia a decorrere dall'ottavo giorno di assenza.

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

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

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

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



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

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

Con decorrenza 1° agosto 2014 il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.

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

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

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

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

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

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

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


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

CHIARIMENTO A VERBALE

Le disposizioni di cui al comma 15 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

NOTA A VERBALE 1

Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote



affidenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

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

NOTA A VERBALE 2

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

Trattamento economico di malattia / Cassa integrazione

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

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

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

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

NORMA COMUNE PER TUTTI I SETTORI

Le Parti si danno reciprocamente atto che nella fase di rinnovo del prossimo CCNL procederanno all'unificazione del presente articolo.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Capitolo III

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 16 Rappresentanze sindacali unitarie

In ogni unità produttiva le OO.SS., in conformità con quanto previsto dall'accordo del 27 febbraio 1995, riportato all'allegato 1, potranno eleggere proprie rappresentanze.

Numero dei componenti delle R.S.U.

Numero dipendenti dell'unità produttiva				Numero componenti RSU
Da	16	a	120	3
Da	121	a	360	6
Da	361	a	600	9
Da	601	a	840	12
Da	841	a	1.080	15
Da	1.081	a	1.320	18
Da	1.321	a	1.560	21
Da	1.561	a	1.800	24

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

- Nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.
- Nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente della R.S.U.; le ore di permesso mensili non utilizzate potranno essere usufruite nel corso dell'anno solare.

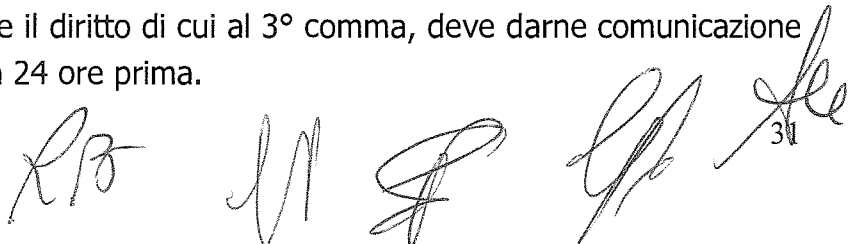
Con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali non possono essere trasferiti da una unità produttiva all'altra senza il nulla osta delle Associazioni sindacali di appartenenza.

La disciplina del presente articolo si applica nei confronti dei componenti delle Rappresentanze sindacali i cui nominativi e le relative variazioni siano state comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alle Associazioni territoriali imprenditoriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al 3° comma, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.



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

Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanze Sindacali con il presente articolo non è cumulabile con quanto eventualmente già riconosciuto in sede aziendale o territoriale o con quanto dovesse derivare da disposizioni di legge successive.

Per quanto non previsto nel presente articolo si rimanda all'allegato 1.

Art. 22 - Delegato di impresa

Nelle imprese da 5 a 15 dipendenti i lavoratori potranno eleggere un loro delegato d'impresa.

Al delegato d'impresa saranno applicate le tutele sindacali previste dalla L. 300/70 per la R.S.A.

Art. 23 - Immunità sindacale

Al lavoratore che ricopra cariche o sia investito di incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla ditta, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività, la quale dovrà essere svolta senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente contratto, le sanzioni relative, previste dall'art. 73 - PARTE GENERALE, operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la situazione non sia connessa all'attività sindacale dell'interessato, nel quale caso la sanzione stessa dovrà essere preventivamente autorizzata dalle rispettive organizzazioni territoriali competenti.

Art. 24 - Cariche pubbliche e sindacali

Si richiama in materia quanto disposto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 negli articoli 31 e 32.

Art. 25 - Permessi per cariche sindacali

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

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate contestualmente alla deliberazione congressuale, entro il termine di 2 settimane dalla avvenuta elezione; ulteriori comunicazioni riguarderanno esclusivamente casi di sostituzione di componenti degli organismi predetti. Le comunicazioni saranno effettuate per iscritto dalle Organizzazioni datoriali competenti territoriali che provvederanno a



comunicare all'azienda da cui il lavoratore dipende.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, le organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano affinché le nomine dei componenti degli organismi direttivi territoriali vengano esercitate nei singoli territori in coerenza con la presente norma contrattuale. Qualora vengano riscontrati comportamenti difformi rispetto a tale impegno, sarà svolto un incontro con le Organizzazioni Sindacali territoriali presso l'associazione territoriale di competenza, al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancata risoluzione della vertenza, la stessa sarà esaminata dalle parti stipulanti a livello nazionale.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

NOTA A VERBALE

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 46 - PARTE GENERALE.

Art. 26 - Assemblee

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

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto oppure su convocazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, costituita nell'unità produttiva,

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

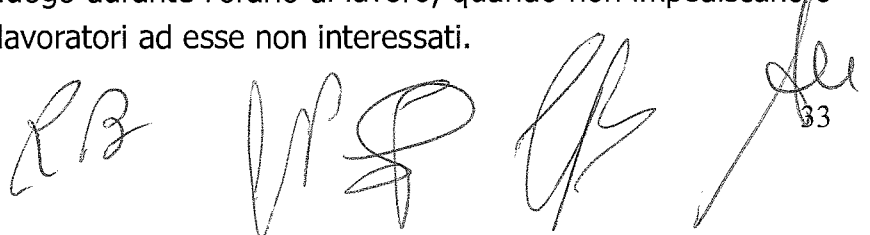
La convocazione sarà comunicata alla direzione con preavviso di due giorni, riducibili ad 1 giorno in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

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

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

Potranno inoltre, sempre nel limite di due ore, essere anticipate qualora nell'anno solare siano state esaurite le ore disponibili.

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



Four handwritten signatures in black ink are located at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: 'RB', 'VPS', 'CP', and a signature that ends with the number '33'.

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

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

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

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

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

NOTA A VERBALE

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 46 - PARTE GENERALE

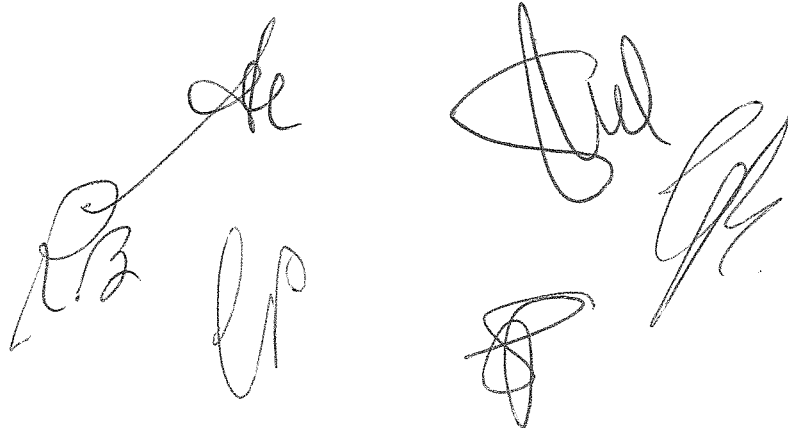
Art. 27 - Affissioni

I Sindacati provinciali di categoria aderenti alle organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito albo, comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

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



Art. 23- Versamenti dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Tale richiesta avrà validità fino ad eventuale revoca che può intervenire in ogni momento e decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla direzione aziendale mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- La data.
- Le generalità del lavoratore.
- L'ammontare del contributo sindacale espresso in percentuale nella misura dell'1% sull'ammontare netto delle competenze in vigore alle singole scadenze mensili.
- L'organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del conto corrente bancario ad essa intestato.
- La richiesta dovrà essere conforme al modulo riportato.
- Le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Nome

Cognome

Reparto

Abitante a

Via

N.

SPETT.LE DIREZIONE DELLA DITTA

Il sottoscritto

Operaio-cartellino-n.

Intermedio matricola n.

Impiegato matricola n.

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

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

Tale autorizzazione avrà validità fino al rinnovo del vigente contratto salvo revoca. L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'azienda sul conto corrente bancario n. presso la banca intestato al sindacato territoriale

Consento al trattamento dei miei dati personali, ai sensi degli artt. 11 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675 e successive modifiche, per le finalità soprariportate e nella misura necessaria per l'effettuazione della trattenuta

Distinti saluti

Data Firma

CHIARIMENTO A VERBALE

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



ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Le Parti, al fine di garantire l'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, convengono il riconoscimento di un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

I meccanismi di erogazione di tale importo - pari a 220 euro lordi annui - saranno definiti entro 60 giorni con le stesse modalità e condizioni previste in settori analoghi.

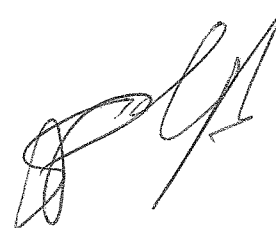


Articolo nuovo – Diritto alle prestazioni della bilateralità

Le parti, nel confermare il valore e la natura originaria della bilateralità come uno strumento della contrattazione e non sostitutiva in alcun modo all'universalità dei servizi e delle prestazioni erogate dallo stato.

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010 nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e del 29 novembre 2013 le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, contrattualizzato nel presente CCNL.
Il lavoratore matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° agosto 2014, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.
5. a partire dal 1° agosto 2014 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:




a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% - 12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA E FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €


(questo importo è comprensivo dei 34 € stabiliti dagli accordi interconfederali, ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. A partire dal 1° agosto 2014 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
7. Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
8. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
9. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.
10. La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Contratto a tempo determinato

Preso atto delle recenti novità legislative in materia di contratti a termine, le parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2014 per l'adeguamento della disciplina contrattuale.




Parte economica

Le parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi parametrati sul 3° Livello:

TESSILE ABBIGLIAMENTO - MODA

	Incremento dal 1° agosto 2014	Incremento dal 1° febbraio 2015	Incremento dal 1° settembre 2015	Incremento dal 1° febbraio 2016	Incremento dal 1° settembre 2016	Incremento dal 1° marzo 2017	Incremento a regime
3° Livello	60	40	45	45	55	49,73	294,73

CALZATURE

	Incremento dal 1° agosto 2014	Incremento dal 1° febbraio 2015	Incremento dal 1° settembre 2015	Incremento dal 1° febbraio 2016	Incremento dal 1° settembre 2016	Incremento dal 1° marzo 2017	Incremento a regime
3° Livello	60	40	45	45	55	49,73	294,73

PELLI E CUOIO

	Incremento dal 1° agosto 2014	Incremento dal 1° febbraio 2015	Incremento dal 1° settembre 2015	Incremento dal 1° febbraio 2016	Incremento dal 1° settembre 2016	Incremento dal 1° marzo 2017	Incremento a regime
3° Livello	60	40	45	45	55	53,78	298,78

OCCHIALI

	Incremento dal 1° agosto 2014	Incremento dal 1° febbraio 2015	Incremento dal 1° settembre 2015	Incremento dal 1° febbraio 2016	Incremento dal 1° settembre 2016	Incremento dal 1° marzo 2017	Incremento a regime
3° Livello	60	40	45	45	55	55,67	295,67

Handwritten signatures and initials:
LP, RB, [unclear], [unclear], [unclear]
40

GIOCATTOLI

	Incremento dal 1° agosto 2014	Incremento dal 1° febbraio 2015	Incremento dal 1° settembre 2015	Incremento dal 1° febbraio 2016	Incremento dal 1° settembre 2016	Incremento dal 1° marzo 2017	Incremento a regime
3° Livello	60	40	45	45	55	56,67	296,67

PENNE SPAZZOLE

	Incremento dal 1° agosto 2014	Incremento dal 1° febbraio 2015	Incremento dal 1° settembre 2015	Incremento dal 1° febbraio 2016	Incremento dal 1° settembre 2016	Incremento dal 1° marzo 2017	Incremento a regime
3° Livello	60	40	45	45	55	54,67	294,67

Le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2014 per sottoscrivere le tabelle retributive complete.

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 420, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carezza contrattuale interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in 4 tranches di euro 105 con le retribuzioni dei mesi di: ottobre 2014, maggio 2015, novembre 2015, maggio 2016.

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 tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

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.

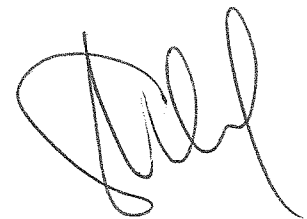
TABELLE RETRIBUTIVE

TESSILE ABBIGLIAMENTO - MODA

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/7/2014
8	€ 1.703.23
7	€ 1.617.99
6	€ 1.508.79
5	€ 1.412.21
4	€ 1.331.85
3 bis	€ 1.303.29
3	€ 1.274.74
2 bis	€ 1.242.07
2	€ 1.202.00
1	€ 1.020.81

CALZATURE

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/7/2014
8	€ 1.713.56
7	€ 1.594.24
6	€ 1.459.73
5	€ 1.390.01
4	€ 1.331.85
3 bis	€ 1.303.29
3	€ 1.274.74
2 bis	€ 1.242.07
2	€ 1.212.00
1	€ 1.021.31



PELLI E CUOIO

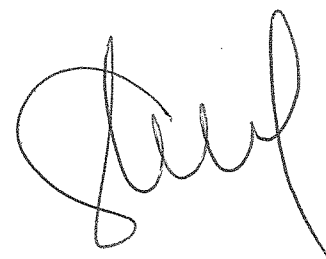
Livello	Retribuzione Tabellare al 31/7/2014
6	€ 1.612.99
5	€ 1.457.20
4S	€ 1.363.12
4	€ 1.331.52
3	€ 1.278.68
2	€ 1.215.77
1	€ 1.021.08

OCCHIALI

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/7/2014
6	€ 1.648.00
5	€ 1.496.66
4S	€ 1393.68
4	€ 1.337.05
3	€ 1.278.34
2	€ 1.214.71
1	€ 1.023.92

GIOCATTOLI

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/7/2014
7	€ 1.669.74
6	€ 1.535.98
5	€ 1.457.91
4S	€ 1.379.40
4	€ 1.347.89
3	€ 1.288.94
2	€ 1.229.36
1	€ 1.040.17



PENNE SPAZZOLE E PENNELLI

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/7/2014
8	€ 1.653.84
7	€ 1.507.18
6	€ 1.431.74
5	€ 1.363.58
4	€ 1.327.53
3	€ 1.267.02
2	€ 1.207.06
1	€ 1.024.14

