

TESSILI E MODA - ARTIGIANATO

LOMBARDIA Contratto Collettivo Regionale 29/07/2013

Area Tessile-Moda per i lavoratori dipendenti delle aziende artigiane dei settori Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, Pulitintolavanderia e Occhialerie

Decorrenza: 01/01/2013

Scadenza: 31/12/2014

Verbale di stipula

Il 29 luglio 2013, in Milano

Tra:

- CONFARTIGIANATO Lombardia, rappresentata dal Presidente del Gruppo regionale Abbigliamento, rappresentata dal Presidente del Gruppo regionale Pulitintolavanderie, rappresentata dal Presidente del Gruppo regionale Sarti, rappresentata dal Presidente del Gruppo regionale Tessili, coadiuvati dal Responsabile Area Politiche del Lavoro e da un addetto all'area lavoro e bilateralità;

- CNA Lombardia - FEDERMODA rappresentata dal Presidente regionale di Cna Federmoda assistito dal Responsabile Relazioni Sindacali;

- CLAAI Lombardia rappresentata dal Presidente assistito dal Segretario Generale;

- CASARTIGIANI Lombardia rappresentata dal Segretario Generale e dal Responsabile Politiche Sindacali;

e

- F.I.L.C.T.E.M. CGIL Lombardia;

- F.E.M.C.A. CISL Lombardia;

- U.I.L.T.E.C. UIL Lombardia.

Premessa

Premesso che:

le Parti Sociali, fermo restando la loro reciproca autonomia di rappresentanza, in ottemperanza agli Accordi Interconfederali regionali sottoscritti, ritengono utile dare continuità al lavoro sino a oggi svolto:

- per lo sviluppo della contrattazione collettiva di lavoro regionale;

- per il consolidamento del sistema bilaterale funzionale per lo sviluppo del comparto e per realizzare più avanzate relazioni sindacali in Lombardia.

L'esperienza lombarda dell'artigianato in materia di bilateralità, maturata a partire dagli anni ottanta, merita una positiva valutazione.

Tale esperienza ha, infatti, consentito di costituire un significativo sistema bilaterale finalizzato a gestire alcune fra le tematiche più importanti per lo sviluppo del comparto ed a garantire idonei sostegni alle imprese ed ai loro dipendenti anche attraverso:

- l'attuazione di interventi volti al sostegno delle politiche del lavoro ed in particolare alla creazione di nuovi posti di lavoro;

- alla crescita della cultura della prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;

- alla continuità dell'impresa, salvaguardando l'esperienza e la professionalità acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori;

- alla promozione di un "Welfare integrativo" per il comparto artigiano, nonché alla promozione degli investimenti nell'innovazione.

In una logica di forte evoluzione delle esigenze delle persone, la bilateralità dell'artigianato è stata ampliata ed estesa a specifiche convezioni con la Regione Lombardia.

L'importante ruolo svolto da CONFARTIGIANATO, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI e CGIL, CISL e UIL della Lombardia, quali Parti Sociali, e le funzioni della bilateralità sono, infatti, ampiamente riconosciute dalla legislazione nazionale e regionale.

Considerato che

Le Parti Sociali:

- ritengono utile che la politica del Governo sui temi del lavoro tenga conto del sistema delle relazioni sindacali maturate

nell'artigianato e nella bilateralità. A tale proposito è importante in particolare, che le misure di sostegno al reddito siano distinte per settore economico e tipologie di impresa e collegate a più efficaci percorsi di ricollocamento professionale sostenuti da agevolazioni contributive ed accompagnate da formazione continua.

La riforma del complesso ed articolato sistema degli ammortizzatori sociali dovrà consolidare e valorizzare il sistema della bilateralità, con particolare attenzione alle peculiarità del comparto artigiano;

- intendono rilanciare e valorizzare il settore e la qualità dell'occupazione, i cui presupposti sono contenuti negli accordi interconfederali regionali;

- confermano la centralità della bilateralità quale un importante strumento della contrattazione;

- riconoscono che il settore artigiano rappresenta infatti una parte rilevante dell'economia lombarda, una realtà significativa, anche nel contesto dell'Unione Europea;

- riconoscono, inoltre, che la situazione economica, caratterizzata da una crisi profonda e strutturale, sta mettendo a dura prova le capacità di tenuta delle imprese. Auspicano, pertanto, un ruolo della politica teso a di recuperare i livelli di attività perduti, con azioni mirate a favorire lo sviluppo sostenendo efficacemente le imprese, la domanda aggregata, la crescita dei consumi e degli investimenti;

- confermano che l'esperienza della contrattazione collettiva e della bilateralità nell'artigianato della Lombardia ha consentito di sviluppare un evoluto modello bilaterale e paritetico che gestisce strumenti concordati dalle Parti Sociali, finalizzati all'erogazione di prestazioni ai lavoratori non rientranti nel sistema ordinario di tutele. Nell'artigianato, infatti, la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori trova nella bilateralità lo strumento primario per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese in un comparto caratterizzato da una rilevante quantità di realtà con dimensioni contenute;

- richiamano integralmente gli Accordi Interconfederali nazionali sottoscritti e la delibera del comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010;

- confermano che la contrattazione regionale si attua sulla base delle reciproche convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro;

- ribadiscono che il modello contrattuale dell'artigianato è articolato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale di pari coerenza e sono regolati dal principio di inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro di riferimento;

- ritengono indispensabili per il sistema dell'artigianato la gestione delle relazioni sindacali anche attraverso un rafforzamento e lo sviluppo del metodo partecipativo e della prevenzione dei conflitti, oltre al reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi.

Nel contesto delineato, le Parti considerano la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale, introdotto dai vigenti Accordi interconfederali e dai CCNL

Le Parti Sociali firmatarie la presente intesa condividono le soluzioni adottate dalle "Linee guida per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro" sottoscritte da CONFARTIGIANATO, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI e CGIL CISL UIL il 2 aprile 2012.

Tali linee guida indicano soluzioni che impegnano le Parti Sociali e costituiscono uno strumento utile al fine di realizzare i rinnovi dei singoli CCRL, le stesse non sono esaustive di argomenti specifici, che potranno trovare soluzione e sintesi nel presente CCRL unitamente ad altre materie non di competenza esclusiva dei CCNL

Una volta recepiti e disciplinati dal CCRL gli istituti contrattuali convenuti saranno esigibili a livello territoriale senza la necessità di ulteriori accordi.

Tutto ciò premesso e considerato, compresi gli allegati, che costituiscono parte integrante del presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, si conviene quanto segue.

Art. 1 - Competenza del livello regionale

Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro regola le normative demandate dal CCNL al secondo livello e tutte le materie non di esclusiva competenza del livello nazionale individuate dalle parti e di interesse comune.

Art. 2 - Campo d'applicazione

Il CCRL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese della Lombardia dei medesimi settori previsti dai CCNL dell'Area Tessile - Moda.

Art. 3 - Decorrenza e durata

Il CCRL decorre dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2014. Il presente Contratto, per la sola parte normativa, continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Per le procedure di rinnovo del CCRL si rinvia a quanto previsto dal CCNL

)

Art. 4 - Relazioni sindacali

Ferme restando l'autonomia delle Parti Sociali, le rispettive e distinte responsabilità, condividendo di consolidare concrete e costruttive relazioni sindacali, le stesse convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle imprese nonché gli interventi di supporto, che possano incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare, anche attraverso un confronto con la Regione.

Le Parti, pertanto, confermano la validità dell'attuale sistema di relazioni sindacali improntato al confronto ed al dialogo e ribadiscono la volontà di sviluppare modalità relazionali tese a risolvere le problematiche derivanti dalla evoluzione dei mercati e dalle conseguenti modifiche del lavoro nel suo complesso.

Art. 5 - Osservatorio

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza dei vari settori merceologici e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni sindacali partecipate.

La collaborazione avviata con la Regione, Parti Sociali e ELBA (Ente Bilaterale lombardo dell'artigianato) a sostegno del comparto artigiano rappresenta un buon inizio per realizzare un osservatorio del settore, nell'ambito dell'osservatorio orizzontale, che è un punto cardine del sistema di informazione utile per la realizzazione di quanto specificato dall'art. 4.

Per questo motivo un gruppo tecnico appositamente costituito dalle Parti Sociali di categoria dovrà realizzare, con il supporto di ELBA, un progetto da presentare alla Regione destinato all'analisi del comparto e delle sue complessità. Il progetto dovrà contenere le priorità d'azione, indicando i temi delle ricerche che saranno volti alla valorizzazione del sistema produttivo del settore.

A titolo esemplificativo i temi delle ricerche sono i seguenti:

- Andamento della congiuntura;
- Struttura delle imprese;
- Politiche a sostegno del settore e livelli occupazionali;
- Uso ammortizzatori sociali;
- Sicurezza sul lavoro, ambiente, prevenzione e andamento antinfortunistico;
- Retribuzioni e costo del lavoro;

altri indicatori individuati anche dall'indagine congiunturale del settore artigiano quali quelli di UNIONCAMERE e Regione Lombardia.

Successivamente si terrà un incontro tra le Parti, di norma annuale, per analizzare i dati raccolti dall'osservatorio, che potrà produrre un rapporto sulla situazione del settore, anche al fine di svolgere un ruolo propositivo relativo ad interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle imprese.

Art. 6 - Ambiente e sicurezza

Le Parti condividono che la sicurezza sul lavoro è un bene primario per le imprese e per i lavoratori.

Le Parti riconoscono, infatti, che le problematiche dell'ambiente e della sicurezza assumono nel comparto una connotazione particolare, interessando non solo i lavoratori dipendenti, ma anche gli imprenditori perché prestano nell'impresa la loro opera professionale.

Con la sottoscrizione di specifici accordi sul tema, nel dichiarare che il comparto è parte essenziale del tessuto economico nazionale e regionale e che contribuisce in modo significativo a mantenere e a sviluppare l'occupazione, le Parti sono consapevoli che la sicurezza nei luoghi di lavoro non può che portare vantaggi e tutti gli elementi dell'impresa, impegnate a ottemperare gli adempimenti previsti dalle vigenti disposizioni di Legge.

In questa filosofia si colloca la collaborazione precedentemente avviata con la Regione Lombardia, a seguito della sottoscrizione del Protocollo d'Intesa sulla sicurezza, per la realizzazione di importanti interventi a favore delle imprese Artigiane e dei loro dipendenti.

È pertanto necessario continuare a sviluppare un'opera di sensibilizzazione nei confronti delle imprese e dei lavoratori per affermare una cultura della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Le Parti, infine, concordano che il tema della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro rappresenta un punto cardine degli accordi in Lombardia fra CONFARTIGIANATO, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI e CGIL, CISL e UIL.

Art. 7 - Formazione

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL ed in considerazione dell'evoluzione tecnologica e della crescita competitiva delle imprese con particolare riferimento alle azioni che saranno avviate da FONDARTIGIANATO, si attiveranno per individuare i fabbisogni formativi del settore.

Le Parti verificheranno l'opportunità di realizzare Piani Formativi su specifici comparti.

In particolare:

- Azioni formative volte a migliorare la professionalità dei lavoratori, a partire da quelle meno qualificate;
- Azioni formative volte a realizzare concrete azioni di pari opportunità in ambito aziendale e/o territoriale;
- Azioni formative volte a realizzare concrete azioni di inserimento per lavoratori diversamente abili e provenienti da Paesi esteri;
- Azioni formative volte a realizzare, in caso di crisi aziendale, il reinserimento produttivo dei lavoratori nella stessa o in altre realtà aziendali;
- Azioni formative atte all'alfabetizzazione dei lavoratori stranieri;
- Azioni formative in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, in rapporto con gli OPTA.

Le Parti si impegnano a verificare l'opportunità di realizzare piani formativi, di carattere regionale, sui specifici comparti che fanno riferimento alla sfera di applicazione del presente CCRL. In occasione dell'incontro annuale sarà realizzato il monitoraggio delle attività formative realizzate sul territorio.

Art. 8 - Orario di lavoro

Le Parti condividono l'esigenza di estendere e semplificare l'adozione di soluzioni organizzative per un efficiente posizionamento competitivo delle imprese attraverso l'individuazione di specifiche articolazioni dell'orario lavorativo, della flessibilità del lavoro, nell'ottica di interventi nell'interesse dell'impresa e dei lavoratori.

Tali strumenti di gestione possono anche offrire margini per innovare e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, migliorare le prospettive occupazionali e professionali.

A decorrere dall'1-1-2013, le Parti riconoscono idonea l'adozione di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario, alternando periodi con orario diverso, come media in un periodo non superiore a 6 mesi.

Tale periodo potrà essere esteso fino a 12 mesi così come previsto dalle vigenti disposizioni, al verificarsi delle seguenti ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro:

- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di Parti di essa;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- calamità naturali.

Le relative modalità attuative sono definite a livello aziendale tra impresa e lavoratore. Di dette modalità sarà data preventivamente informativa al rappresentante sindacale di bacino.

Nell'ipotesi che il calendario di lavoro comportasse in fase di avvio o in corso di realizzazione o scostamenti rispetto a quanto comunicato, le variazioni dovranno tempestivamente essere rese note ai lavoratori interessati.

Tutti gli istituti retributivi differiti ed indiretti saranno calcolati su un orario medio settimanale contrattuale (40 ore) ovvero su un orario inferiore nel caso di part time.

Art. 9 - Flessibilità dell'orario di lavoro

La complessità del mercato, la crisi della nostra economia e la presenza di competitori richiedono grande rapidità di risposta alle esigenze delle imprese e, quindi, richiedono la necessità di utilizzare gli impianti e le prestazioni professionali con modalità elastiche che consentano all'Azienda di essere competitiva ed ai lavoratori di conseguire il premio di produttività.

In tale ottica la flessibilità delle prestazioni lavorative costituisce uno degli elementi essenziale per il raggiungimento degli obiettivi di competitività che le Aziende si pongono.

In tal senso, a decorrere dall'1-1-2013, la flessibilità prevista dall'art. 31 del CCNL è aumentata a 110 ore all'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, di norma, entro un periodo di sette mesi, ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

Per quanto non previsto dal presente Art. si applica la regolamentazione prevista dal CCNL di riferimento.

Art. 10 - Altri regimi di orario - banca ore

Per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale, a decorrere dall'1-1-2013, sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente (Allegato 1).

Nel caso in cui, alla fine di ciascun mese, le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, saranno accantonate nel conto individuale denominato "banca ore" previsto dal vigente CCNL all'art. 34 comprensivo delle ore supplementari, dello straordinario, dei permessi retribuiti e delle ex festività.

La banca ore potrà comprendere anche la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui agli artt. 33 e 35 del CCNL, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Su richiesta del datore di lavoro, per situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini, allo scopo di contenere l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali, si potranno usare fino ad un massimo del 50% delle ore accantonate.

Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali.

Per quanto non previsto dal presente Art. si fa riferimento a quanto disciplinato dal CCNL di riferimento.

Trascorso il periodo fissato dal CCNL, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In tal caso l'impresa dovrà comunicare ai lavoratori quanto previsto dall'Allegato 2 e dovrà inoltre inviare specifica comunicazione (Allegato 3) a ELBA. La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario sarà vincolata all'invio di tale comunicazione a ELBA.

ELBA fornirà, per il tramite dell'Osservatorio di cui all'art. 5 del presente accordo, alle Parti un elaborato statistico contenente l'andamento delle richieste che diventerà oggetto di confronto congiunto.

La comunicazione, redatta secondo lo schema allegato, dovrà contenere il nominativo dell'impresa, il tipo di attività svolta, il numero di dipendenti complessivamente in forza, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario.

Art. 11 - Contratto a tempo determinato

A decorrere dalla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, le Parti, fatto salvo quanto previsto dal Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76, in materia di cd. acausalità e di intervalli in caso di successione di contratti, ritengono che i contratti a tempo determinato rappresentino una caratteristica d'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività e stabiliscono, a titolo esemplificativo, le seguenti ulteriori casistiche di ricorso a tale contratto, in applicazione di quanto previsto dai CCNL;

- lavorazioni a fase successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità d'impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione straordinaria di impianti;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

- calamità naturali.

Per le medesime ipotesi si applica la previsione dell'art. 7 comma 1 lettera b del D.L. 76/2013.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia in entrata che in uscita.

Per quanto non previsto dal presente Art. si rinvia al CCNL di riferimento.

Art. 12 - Premio di produttività

In considerazione della tematica relativa alla produttività, delle evoluzioni normative nazionali in corso e delle previsioni delle leggi regionali finalizzate a promuovere la contrattazione di secondo livello, ed al fine cogliere ogni possibilità per incrementare il beneficio per i lavoratori e per incentivare la produttività.

Le Parti istituiscono, a titolo sperimentale dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2014, il seguente premio di produttività.

Parametri oggettivi

Il premio di produttività, suddiviso in due modalità di calcolo, ognuna delle quali avrà un peso percentuale pari al 50% del totale del premio concordato nell'anno, dovrà fare riferimento alle tipologie di parametri di seguito indicati:

a. parametri di riferimento della prima tipologia

Il premio verrà erogato l'anno successivo, con le modalità di seguito concordate, solo se la verifica tra le Parti Sociali darà esito positivo di almeno due dei parametri riferiti alla prima tipologia sotto elencati forniti da ELBA, sulla base di dati ufficiali:

- Numero di imprese non inferiore del 10% rispetto al numero medio di imprese del periodo di riferimento concordato;
- Numero di lavoratori non inferiore del 10% rispetto al numero dei lavoratori del periodo precedente a quello di riferimento concordato;
- Numero di ore medie di sospensione non superiori a 100 ore annue per dipendente nel periodo di riferimento concordato.

La verifica delle Parti Sociali sarà effettuata per ogni anno di maturazione del premio rispetto alla media del periodo di riferimento. Per periodo di riferimento si intendono gli anni 2007, 2008, 2009, 2010.

b. parametri di riferimento della seconda tipologia

Il premio verrà erogato l'anno successivo, con le modalità di seguito concordate, solo se la verifica dei sotto indicati parametri, sulla base di dati ufficiali, darà esito positivo.

Gli indicatori riferiti a questa tipologia, anche sulla base dell'indagine congiunturale del settore artigiano (UNIONCAMERE Lombardia), sono i seguenti:

- Produzione manifatturiera artigiana (fonte UNIONCAMERE Lombardia);
- Andamento degli investimenti (fonte UNIONCAMERE Lombardia).

Ai fini del calcolo del premio di produttività, i suddetti parametri espressi in volume, sono ugualmente ponderati ed incidono singolarmente e nella stessa misura al raggiungimento dello stesso premio di produttività.

Criteri per la determinazione dei parametri

Ai fini del calcolo dei parametri di cui sopra è stato costruito un indice con base 2007=100 su cui si calcola il valore medio di riferimento 2007/2010.

Il premio, di cui al punto B sarà erogato in seguito ad un incremento annuale percentuale superiore al 10%, calcolato sul valore dell'indice di ogni singolo anno, rispettivamente negli anni 2013 e 2014, rispetto alla media dell'indice del periodo 2007/2010, dei seguenti parametri:

- Produzione manifatturiera artigiana

(media dell'indice 2007-2010: 91,4 - Costruito un indice con base 2007=100)

Il suddetto parametro è riferito ad un'indagine congiunturale che ogni trimestre garantisce dati riguardanti 1.100 imprese artigiane (fonte Unioncamere Lombardia).

- Quota imprese artigiane che investono

(media dell'indice 2007-2010: 87,5 - Costruito un indice con base 2007=100)

Il suddetto parametro è riferito ad un'indagine congiunturale che ogni trimestre garantisce dati riguardanti 1.100 imprese artigiane (fonte Unioncamere Lombardia)

Disposizioni Comuni

Sussistendo le condizioni di cui sopra, il premio, in relazione alle due suddette tipologie, viene erogato secondo quanto concordato nell'Accordo Interconfederale Regionale del 2 aprile 2012, fatto salvo quanto di seguito convenuto.

Il premio compete ai soli lavoratori in forza nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Per gli assunti nel corso dell'anno di maturazione il premio di produttività sarà erogato in dodicesimi, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori part-time la riduzione del premio avverrà secondo i criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

Le due tipologie di calcolo del premio di produttività sono disgiunte tra loro in quanto il raggiungimento dei parametri di riferimento della prima tipologia darà diritto all'erogazione del premio nella misura del 50% così come di seguito convenuto.

Il restante 50% del premio sarà erogato al raggiungimento dei parametri di riferimento della seconda tipologia.

La totalità del premio sarà corrisposto al raggiungimento di entrambi i parametri indicati nelle due tipologie sopra indicate.

Modalità di erogazione al raggiungimento dei parametri relativi alla 1^a tipologia.

Anno	Anno di erogazione del premio	Importo del premio al raggiungimento dei parametri verificati anno per anno euro
2013	2014	60,00
2014	2015	90,00

Modalità di erogazione al raggiungimento dei parametri relativi alla 2^a tipologia.

Anno	Anno di erogazione del premio	Importo del premio al raggiungimento dei parametri verificati anno per anno euro
2013	2014	60,00
2014	2015	90,00

Per ambedue le tipologie di premio il raffronto del raggiungimento dei parametri individuati rispettivamente per gli anni 2013, 2014 è calcolato con la media degli anni 2007-2008-2009 e 2010.

Le Parti si danno atto che le caratteristiche del Premio sono conformi anche ai fini di quanto stabilito in materia di decontribuzione e di detassazione, quest'ultima meglio specificata nella dichiarazione congiunta.

Il Premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto ed è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di Legge diretti ed indiretti.

La verifica dei parametri dovrà avvenire, a cura delle Parti Sociali firmatarie, entro il mese di aprile di ogni anno successivo.

L'eventuale erogazione del premio avverrà, in un'unica soluzione, con la retribuzione relativa al mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione del premio.

Chiarimento a verbale

L'eventuale raggiungimento dei parametri riferiti al 2014 non comporta il trascinarsi del premio eventualmente erogato per l'anno 2013, in quanto gli importi previsti per i singoli anni sono disgiunti e pertanto non sono cumulabili tra di loro.

Art. 13 - Apprendistato

Viene recepito l'accordo regionale del 9 maggio 2012 relativo all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'Art. 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167.

Art. 14 - Welfare integrativo - nuove provvidenze

Le Parti confermano l'interesse a prevedere forme di provvidenze integrative di carattere sanitario e sociale, a favore dei lavoratori, su base volontaria da definire, a favore dei datori di lavoro, da realizzarsi attraverso la contrattazione collettiva regionale.

Per la realizzazione delle provvidenze a favore dei lavoratori, le imprese verseranno l'importo di 5 euro mensili per dipendente, secondo le modalità che saranno concordate dalle organizzazioni interconfederali datoriali e sindacali.

Il CCRL recepirà l'intesa confederale ed i versamenti decorreranno contemporaneamente per tutti i CCRL alla data decisa dalle organizzazioni confederali.

Art. 15 - Quota di servizio sindacale

Con le modalità previste dal CCNL, ai lavoratori non iscritti al sindacato sarà effettuata una trattenuta volontaria a sostegno delle spese contrattuali pari a euro 10 da trattenere con le competenze del mese di dicembre 2015.

Art. 16 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal CCRL si rinvia ai CCNL ed agli Accordi Interconfederali ed alle vigenti disposizioni di Legge.

Dichiarazione congiunta

A fronte di provvedimenti legislativi che determinino nuovi costi per le imprese o che modifichino gli istituti previsti dal presente accordo o, comunque, coinvolgano il sistema contrattuale e/o bilaterale dell'artigianato, le Parti si incontreranno immediatamente per le opportune/necessarie valutazioni e per definire interventi adeguati.

Autodichiarazione congiunta di conformità

Visto il comma 481 dell'Art. 1 della Legge del 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità 2013), che dispone la proroga nel periodo 10 gennaio - 31 dicembre 2013 di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro;

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 pubblicato in G.U. n. 75 del 29-3-2013 recante "Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013".

Visto la circolare n. 15/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che fornisce istruzioni operative in oggetto a: art. 1 della Legge del 24 dicembre 2012, n. 228 - misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro - D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

Le Parti dichiarano che

La "retribuzione di produttività" di cui al presente CCRL è conforme alle disposizioni previste dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 pubblicato in G.U. n. 75 del 29-3-2013 e alle relative istruzioni operative fornite dalla circolare n. 15/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'Art. 1 del suddetto decreto.

Dichiarazione congiunta

Copia del presente accordo verrà depositato c/o le Direzioni Regionali del Lavoro e presso la direzione regionale dell'INPS e INAIL, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente in tema di decontribuzione e di detassazione.

Allegati

Allegato 1 - Orario contrattuale di lavoro

Il sottoscritto _____ in qualità di (titolare/legale rappresentante) _____ della ditta _____ p.iva / cod. fiscale _____ con sede in _____ cap _____ via _____ esercente l'attività di _____ con in forza _____ dipendenti (di cui n. _____ impiegati, n. _____ operai e n. _____ apprendisti)

con la presente comunica

che applicherà dalla data del _____ alla data del _____, i regimi di orario così come previsto dal _____ del _____ CCRL artigiano _____

Voglia restituire copia della presente debitamente controfirmata per ricevuta ed accettazione.

Data _____

(ditta) _____

Il/la lavoratore/trice:

per accettazione e ricevuta.

_____ (data e firma)

Allegato 2 - Nuovo regime orario

Tra la ditta _____ sita in _____ in via _____ e rappresentata dal sig. _____ ed i dipendenti della medesima, i cui nomi sono riportati di seguito, visto _____ il contratto regionale _____ del settore _____, si conviene di adottare a decorrere dal _____ e sino al _____ il regime di orario lì previsto con le seguenti caratteristiche.

Dalla data soprassegnata l'orario contrattuale di lavoro settimanale (40 ore) sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario.

Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un conto ore individuale, nel quale confluiranno anche le ore di Permessi retribuiti e ex Festività.

Per far fronte a situazioni di crisi o riduzioni imprevisti di ordini l'azienda potrà utilizzare tale monte ore fino ad un massimo del 50%.

Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali.

Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far fronte alla riduzione dell'orario, si farà ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla Legge.

Al termine del periodo le ore accantonate e non utilizzate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della liquidazione.

L'azienda provvederà ad effettuare la prevista comunicazione a ELBA.

Data _____

Il legale rappresentante _____

(nome e cognome) _____ firma

(nome e cognome) _____ firma

Allegato 3 - Comunicazione monitoraggio - Elba

Spett. ELBA
COMUNICAZIONE MONITORAGGIO
CCRL ARTIGIANO

Il sottoscritto _____ in qualità di (titolare/legale rappresentante) _____ della ditta _____ p.iva / cod. fiscale _____ con sede in _____ cap _____ via _____ esercente l'attività di _____ con in forza _____ dipendenti (di cui n. _____ impiegati, n. _____ operai e n. _____ apprendisti)

Con la presente comunica:

Che intende applicare il sistema della banca ore dal _____ al _____ previsto dal CCRL _____ artigiano _____

coinvolgendo:

N. _____ impiegati

N. _____ operai

N. _____ apprendisti

Che ha stipulato specifico accordo scritto con i lavoratori interessati.

Data _____

(ditta) _____